

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (17) 2016

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) 279-98-15
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.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 21.03.2016
Дата выхода 30.03.2016
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,75. Уч.-изд. л. 4,95
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, 2016

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:

Василевич Г.А. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);

Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

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

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

Касумов А.М. оглы – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы, 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;

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

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

Люттов 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, проф., 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 Санкт-Петербургского гос. ун-та;

Шабайлов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

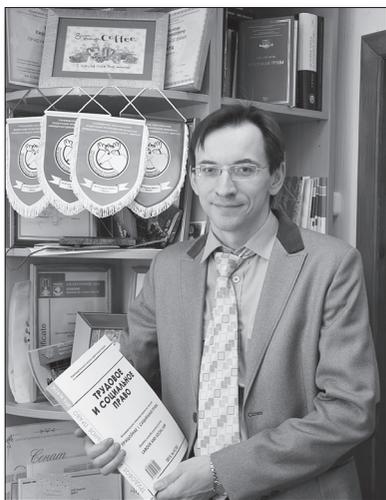
Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (декабрь 2015 г. – февраль 2016 г.)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
О науке, законодательстве и конституционализации трудового права (интервью с Григорием Алексеевичем Василевичем)	11
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Панасюк О. Т. (Киев, Украина). О влиянии концепции постиндустриального общества на методологический потенциал трудового права</i>	14
<p>В статье рассматривается концепция постиндустриального общества – специального социологического направления, имеющего в качестве объекта постиндустриальное общество. Особенность концепции заключается в ее интегрирующей основе, которая охватывает процессы и факторы, принадлежащие различным сферам общественной жизни. Эта особенность имеет важное значение для развития современного трудового права. Различные характеристики постиндустриального общества по-разному влияют на правообразовательный процесс. Их научная интерпретация имеет значительную степень субъективности, что дает поводы для критики. Важнейшей задачей науки трудового права является повышение истинности получаемого знания. Это обстоятельство увеличивает значение философии трудового права как особой части науки трудового права.</p>	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь). Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере (общие вопросы)</i>	20
<p>В статье объясняется потребность принятия научно обоснованной Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере и намечается ее основа в части подготовки новой кодификации законодательства о труде. Автор обращает внимание на необходимость корректировки структуры Трудового кодекса Республики Беларусь, дополнения его новыми главами (как в Общих положениях, так и в иных разделах), посвященными регулированию правового статуса субъектов трудового права, общим правилам о занятости и трудоустройстве, участию работников в управлении организацией и другими.</p>	
<i>Шишко Г. Б. (Минск, Беларусь). Развитие организационно-правовых форм и методов управления производством в целях повышения эффективности труда работников и качества выпускаемой продукции</i>	25
<p>В статье анализируются организационно-правовые формы и методы управления производством в Республике Беларусь. На основе национального законодательства рассматривается опыт использования линейно-функционального и программно-целевого управления предприятиями с привлечением широкого круга работников предприятий и организаций. Вносятся предложения о развитии демократических основ участия работников в управлении производством путем обсуждения важнейших проблемных вопросов организации труда и социального обеспечения на общих собраниях коллектива, а также с помощью заключения коллективных договоров и соглашений с нанимателем. Вносятся некоторые предложения по дальнейшему развитию трудового законодательства Республики Беларусь.</p>	
<i>Ясинская-Казаченко А. В. (Минск, Беларусь), Пилипенко Н. С. (Гродно, Беларусь). К вопросу о трансформации законодательства Республики Беларусь в контексте совершенствования порядка разрешения трудовых споров</i>	28
<p>В статье исследуются принципы трудовых споров, процедура их рассмотрения и разрешения. Предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению концепции альтернативного рассмотрения трудовых споров в трудовом праве Республики Беларусь. На основе проведенного анализа сделан вывод о необходимости совершенствования законодательства о трудовых спорах, внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь с учетом универсальных, «обслуживающих» трудовое право норм административной и гражданского законодательства. Предложено использовать нетрадиционные формы разрешения трудовых споров, которые направлены на предотвращение разногласий, обеспечивают свободный выбор способов урегулирования разногласий.</p>	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Надирова А. К. (Астана, Казахстан). Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм</i>	36
<i>Чесалина О. В. (Мюнхен, Германия). Правовое регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в Российской Федерации</i>	41
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Республиканский научно-практический семинар «Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере» (Минск, 10 февраля 2016 г.): краткий обзор выступлений	46
Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере	52
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Томашевский К. Л. Рецензия на книгу: Ковалева Е. А., Ковалева Т. В. Очерки по истории трудового права Беларуси. – Гомель, 2015.</i>	56
PROFESSOR HONORE	
Юбилей члена-корреспондента НАН Беларуси, доктора юридических наук, профессора Виктора Ивановича Шабайлова	60
Поздравление с юбилеем доктору юридических наук Никите Леонидовичу Лютову	61
Анжелика Васильевна Ясинская-Казаченко, кандидат юридических наук – юбиляр	62

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (снежань 2015 г. – люты 2016 г.)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Пра навуку заканадаўства і канстытуалізацыю працоўнага права (інтэрв'ю з Рыгорам Аляксеевічам Васілевічам)	11
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦІІ	
<i>Панасюк А. Ц. (Кіеў, Украіна). Аб уплыве канцэпцыі постіндустрыяльнага грамадства на метадалагічны патэнцыял працоўнага права</i>	14
<p>Артыкул прысвечаны разгляду канцэпцыі постіндустрыяльнага грамадства – спецыяльнаму сацыялагічнаму накірунку, які мае ў якасці аб'екта постіндустрыяльнае грамадства. Асаблівасць канцэпцыі заключаецца ў яе інтэграванай аснове, якая ахоплівае працэсы і фактары, што належаць розным сферам грамадскага жыцця. Гэтая асаблівасць мае важнае значэнне для развіцця сучаснага працоўнага права. Розныя характарыстыкі постіндустрыяльнага грамадства па-рознаму ўплываюць на праватворчы працэс. Іх навуковая інтэрпрэтацыя мае значную ступень суб'ектыўнасці. Гэта дае падставы для крытыкі. Найважнейшай задачай навукі працоўнага права з'яўляецца павышэнне праўдзівасці атрымліваемых ведаў. Гэтая акалічнасць павышае значэнне філасофіі працоўнага права як асаблівай часткі навукі працоўнага права. Паняцце «працоўныя стасункі» мае абстрактную інтэграваную прыроду. Яно цалкам адказвае інтэграцыйнай сутнасці постіндустрыяльнага грамадства і здольнае адлюстраваць постіндустрыяльную рэальнасць.</p>	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь). Канцэпцыя ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы (агульныя пытанні)</i>	20
<p>У артыкуле тлумачыцца, чаму патрэбна прыняцце навукова абгрунтаванай Канцэпцыі ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы і намячаецца яе аснова ў частцы падрыхтоўкі новай кваліфікацыі заканадаўства аб працы. Аўтар звяртае ўвагу на неабходнасць карэктыву структуры Працоўнага кодэкса Беларусі, дапаўненне яго новымі раздзеламі (як у агульных палажэннях, так і ў іншых раздзелах), прысвечанымі рэгуляванню прававога статусу суб'ектаў працоўнага права, агульным правілам аб занятасці і працаўладкаванні, удзелу работнікаў у кіраванні арганізацыяй і інш.</p>	
<i>Шышко Г. Б. (Мінск, Беларусь). Развіццё арганізацыйна-прававых формаў і метадаў кіравання вытворчасцю ў мэтах павышэння эфектыўнасці працы работнікаў і якасці выпускаемай прадукцыі</i>	25
<p>У артыкуле аналізуюцца арганізацыйна-прававыя формы і метады кіравання вытворчасцю ў Рэспубліцы Беларусь. На аснове нацыянальнага заканадаўства разглядаецца вопыт выкарыстання лінейна-функцыянальнага і праграма-мэтавага кіравання прадпрыемствамі з прыцягненнем шырокага кола работнікаў прадпрыемстваў і арганізацый. Уносяцца прапановы аб развіцці дэмакратычных асноў ўдзелу работнікаў у кіраванні вытворчасцю шляхам абмеркавання найважнейшых праблемных пытанняў арганізацыі працы і сацыяльнага забеспячэння на агульных сходах калектыву, а таксама з дапамогай заключэння калектывных дагавораў і пагадненняў з наймальнікам. Аўтар уносіць некаторыя прапановы па далейшаму развіццю працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь.</p>	
<i>Ясінская-Казачэнка А. В. (Мінск, Беларусь), Піліпенка Н. С. (Гродна, Беларусь). Да пытання аб трансфармацыі заканадаўства Рэспублікі Беларусь у кантэксце ўдасканалення парадку вырашэння працоўных спрэчак</i>	28
<p>У артыкуле даследуюцца прынцыпы працоўных спрэчак, працэдура іх разгляду і дазволу. Зроблена спроба сфармуляваць новыя падыходы да вызначэння канцэпцыі альтэрнатыўнага разгляду працоўных спрэчак ў працоўным праве Рэспублікі Беларусь. На аснове праведзенага аналізу зроблены вывады аб неабходнасці ўдасканалення заканадаўства аб працоўных спрэчках, унясенне змяненняў і дапаўненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь з улікам універсальных, «абслугоўваючых» працоўнае права нормаў адміністрацыйнага і грамадзянскага заканадаўства. Прапанавана выкарыстоўваць нетрадыцыйныя формы вырашэння працоўных спрэчак, якія накіраваныя на прадухіленне рознагалоссяў, забяспечваюць свабодны выбар спосабаў іх урэгулявання.</p>	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Надзірава А. К. (Астана, Казахстан). Новы Працоўны кодэкс Рэспублікі Казахстан: канцэпцыя і праблемы прымянення яго нормаў</i>	36
<i>Чэсаліна В. У. (Мюнхен, Германія). Прававое рэгуляванне дзейнасці па прадастаўленні працы работнікаў (персаналу) у Расійскай Федэрацыі</i>	41
КАНФЕРЭНЦІІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Рэспубліканскі навукова-практычны семінар «Канцэпцыя ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы» (Мінск, 10 лютага 2016 г.): кароткі агляд выступленняў	46
Канцэпцыя ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы	52
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Тамашэўскі К. Л.</i> Рэцэнзія на кнігу: Ковалева Е. А., Ковалева Т. В. Очерки по истории трудового права Беларуси. – Гомель, 2015	56
PROFESSOR HONORE	
Юбілей члена-карэспандэнта НАН Беларусі, доктара юрыдычных навук, прафесара Віктара Іванавіча Шабайлава	60
Віншаванне з юбілеем доктара юрыдычных навук Мікіты Леанідавічу Лютаву	61
Анжаліка Васільеўна Ясінская-Казачэнка, кандыдат юрыдычных навук – юбіляр	62

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (December 2015 – February 2016)	6
ACTUAL INTERVIEW	
On science, law and constitutionalization of labour law (interview with Grigory Vasilevich)	11
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Panasiuk O. T. (Kiev, Ukraine). On the influence of the post-industrial society concept upon the methodological potential of the labour law	14
<p>The article is dedicated to the concept of post-industrial society analysis, in particular, to the special sociological area of research having as an object of the post-industrial society. The peculiarity of the concept lies in its integrative background that covers the processes and factors that belong to the various areas of social life. This feature is essential for the development of modern Labour law. Diverse references to the post-industrial society have different impact on the right-forming process. There is a significant degree of subjectivity in their scientific interpretations that give causes for criticism. The most important task of the Labour law science is to increase the truth-value of achieved knowledges. The condition increases the importance of the Labour law philosophy as a special part of the Labour law science. The term "labour relations" has abstract integrative nature. It fully matches to the integrative essence of post-industrial society and is able to reflect the post-industrial reality.</p>	
Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus). The concept of improving the Belarusian legislation in the social and labour sphere (common concepts)	20
<p>The article explains the need to develop evidence-based improvement of the Concept of the Belarusian legislation in the social and labour sphere, and a basis to the preparation of the new codification of labour legislation is noted. The author draws attention to the need to adjust the structure of the Republic of Belarus of the Labour Code, supplements it with new chapters (as in the General Provisions, and in other sections), dedicated to regulating the legal status of subjects of labour law, the general rules of employment, participation of workers in management of the organisation and others.</p>	
Shyshko G. B. (Minsk, Belarus). Development of organizational-legal forms and methods of production management to improve the efficiency of workers and the products quality	25
<p>The article analyses organizational and legal forms and production management methods in the Republic of Belarus. On the basis of the national legislation the experience of using linear-functional and program-oriented business management with a broad range of employees of enterprises and organizations is considered. Make proposals for development of the democratic foundations of worker participation in the management of production by discussing the critical issues of the organization of labour and social security at general meetings of staff, as well as through the conclusion of collective agreements with the employer. The author makes some suggestions for further development of the labour legislation of the Republic of Belarus.</p>	
Yasinskaya-Kazachenko A. V. (Minsk, Belarus), Pilipenko N. S. (Grodno, Belarus). On the question of the transformation of the Republic of Belarus in the context of improving the settlement of labour disputes	28
<p>The article explores the principles of labour disputes, the procedure for their consideration and approval. An attempt to formulate new approaches to the definition of the concept of alternative settlement of labour disputes in the labour law of the Republic of Belarus. Based on the analysis concluded that the need for the improvement of labour disputes legislation, amendments and additions to the Labour Code of the Republic of Belarus, subject to the universal «service» labour law norms of administrative and civil law. It is proposed to use non-traditional forms of settling labour disputes, which are aimed at preventing disputes, ensure free choice of ways of resolving differences.</p>	
FOREIGN EXPERIENCE	
Nadirova A. K. (Astana, Kazakhstan). The new Labour Code of the Republic of Kazakhstan: problems of concept and application of its norms	36
Chesalina O. V. (Munich, Germany). Legal regulation of activity on the labour provision of employees (staff) in the Russian Federation	41
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
Republican scientific-practical seminar "The concept of improving the legislation of the Republic of Belarus in the social and labour sphere" (Minsk, February 10, 2016): an overview of performances	46
The concept of improving the legislation of the Republic of Belarus in the sphere of social and labour.....	52
REVIEWS	
Tomashevski K. L. Book Review: Kovaleva E. A., Kovaleva T. V. Essays on the History of labour law in Belarus. – Gomel, 2015	56
PROFESSOR HONORE	
Anniversary of Corresponding Member of the National Academy of Sciences, Doctor of Law, Professor Victor Ivanovich Shabaylov	60
Congratulations on the anniversary of Doctor of Law N. L. Liutov.....	61
A.V. Yasinskaya-Kazachenko, PhD – hero of the day	62



Паважаныя чытачы!

Шчыра вітаем вас на старонках чарговага нумара нашага часопіса! Прыемна адзначыць, што нягледзячы на няпросты фінансава-эканамічны пачатак 2016 года ў Беларусі і краінах-суседзях наш часопіс па-ранейшаму выходзіць своєчасова, узнікаючы на сваіх старонках вельмі актуальныя прававыя пытанні.

У раздзеле «*Актуальнае інтэрв'ю*» аб прафесійным жыцці ў звязку з працоўным правам мы размаўлем з выбітным беларускім вучоным-правазнаўцам, доктарам юрыдычных навук, прафесарам **Рыгорам Аляксеевічам Васілевічам**, які ў розныя гады займаў пасады Старшыні Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь, Генеральнага пракурора, а зараз узначальвае кафедру канстытуцыйнага права БДУ, а таксама рэдакцыйны савет нашага часопіса.

У гэтым нумары можна вызначыць агульную тэму, якая закранаецца ў шэрагу артыкулаў і іншых матэрыялах – кадыфікацыя і канцэптальнае ўдасканаленне працоўнага заканадаўства ў Беларусі і іншых краінах Садружнасці Незалежных Дзяржаў. І гэта не выпадкова. Па-першае, у лістападзе 2015 г. Прэзідэнт Казахстана Н. Назарбаеў падпісаў новы Працоўны кодэкс Рэспублікі Казахстан, які пачаў дзейнічаць з 1 студзеня 2016 г. Але, як адзначае ў сваім артыкуле казахскі правазнавец **А. Надзірава**, практыка ўжо выкрыла нямала хібаў ў гэтым звышхуткім па часе стварэння кадыфікаваным законе.

З нагоды пяцігоддзя Цэнтра працоўнага права на базе Міжнароднага ўніверсітэта «МІТСО» адбыўся Рэспубліканскі навукова-практычны семінар «Канцэпцыя ўдасканалення працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы», агляд якога надрукаваны ў рубрыцы «*Канферэнцыі / круглыя сталы / семінары*», там таксама размешчаныя канцэпцыя і структура новага Працоўнага кодэкса Беларусі, распрацаваная намі, абмеркаваная і ўхваленая на сходзе грамадскага аб'яднання «Згуртаванне працоўнага права». Пытаннем удасканалення заканадаўства аб працоўных спрэчках прысвечаны артыкул **Н. С. Піліпенкі і А. В. Ясінскай-Казачэнка**.

З цікавым замежным вопытам падрыхтоўкі законодаўства аб прыватных агенствах занятасці і легалізацыі так званай заёмнай працы ў Расіі знаёміць артыкул дактаранта Мюнхенскага ўніверсітэта **В. У. Часалінай**.

Чытача зацікавяць навуковыя артыкулы ўкраінскага вучонага **А. Ц. Панасюка** аб уплыве канцэпцыі постіндустрыяльнага грамадства на метадалагічны патэнцыял працоўнага права, а таксама беларускага правазнаўцы **Г. Б. Шышко** па пытаннях выкарыстання арганізацыйна-прававых форм і метадаў кіравання працай і іх уплыву на забеспячэнне яе эфектыўнасці.

У канцы нумара традыцыйна друкуюцца рэцэнзіі і віншаванні з нагоды юбілеяў вядомых навукоўцаў Беларусі і Расіі, якія былі адзначаныя ўзімку.

Прыемнага і займальнага чытання!

**3 павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (декабрь 2015 г. – февраль 2016 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.2015 № 1094 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»

В соответствии с частью 4 ст. 4 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» постановлением установлена месячная минимальная заработная плата в размере 2 300 000 рублей.

Постановление вступило в силу 01.01.2016.

Закон Республики Беларусь от 30.12.2015 № 339-З «О бюджете государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь на 2016 год»

Данный нормативный правовой акт утвердил бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь на 2016 год по расходам в сумме 121 229 897 000 тыс. рублей исходя из прогнозируемого объема доходов в сумме 123 350 918 000 тыс. рублей с превышением доходов над расходами за счет средств профессионального пенсионного страхования в сумме 2 121 021 000 тыс. рублей.

Закон также на 2016 год приостановил действие некоторых норм следующих законодательных актов:

Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» (ч. 2 ст. 8, регламентировавшей выплату социальных пенсий, предусмотренных законодательством, которая осуществляется за счет средств республиканского бюджета);

Закона Республики Беларусь от 17.12.1992 «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований» (ч. 1 ст. 10

в части финансирования расходов, связанных с выплатой пенсий военнослужащим срочной военной службы и членам их семей, осуществлявшегося за счет средств республиканского бюджета);

Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (ч. 4 ст. 16, ч. 4 ст. 18, ч. 3 ст. 19 и ст. 26 – в части финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения за счет средств государственного фонда содействия занятости; ч. 2 ст. 22 и ч. 8 ст. 24 – в части финансирования расходов, связанных с выплатой пенсии до достижения гражданами общеустановленного пенсионного возраста, за счет средств государственного фонда содействия занятости; ст. 17 – о государственном фонде содействия занятости);

Бюджетного кодекса Республики Беларусь от 16.07.2008 (абз. 4, 5 и 8 подп. 1.10 п. 1 ст. 44 «Расходы, финансируемые из республиканского бюджета» в части финансирования пенсий из республиканского бюджета военнослужащим срочной военной службы и членам их семей, государственным служащим, лицам, имеющим право на пенсию за особые заслуги перед республикой и на социальную пенсию и мероприятий по обеспечению занятости);

Закона Республики Беларусь от 29.12.2012 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (ч. 2 ст. 4 в части выплаты пособий по материнству, в связи с рождением ребенка, по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет лицам, на которых не распространяется государственное социальное страхование, а также пособий на детей старше 3 лет из отдельных категорий семей, на ребенка в возрасте до 18 лет, инфицированного вирусом иммунодефицита человека, по уходу за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, производившейся за счет средств республиканского бюджета).

Закон вступил в силу 01.01.2016.

Указ Президента Республики Беларусь от 31.12.2015 № 534 «О вопросах социального обеспечения»

Согласно Указу в целях адаптации социально-экономическим условиям перерасчет трудовых пенсий в связи с ростом средней заработной платы работников в республике осуществляется на основании указов Президента Республики Беларусь не реже одного раза в год в пределах средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Подпунктом 1.2 п. 1 Указа изменены требования к получению пенсии по возрасту и за выслугу лет. Право на такие пенсии будет предоставляться при наличии стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в соответствии с законодательством о государственном социальном страховании не менее 15 лет 6 месяцев. Начиная с 1 января 2017 г. указанный стаж работы ежегодно с 1 января увеличивается на 6 месяцев до достижения 20 лет. Нововведения касаются пенсий, установленных ст. 11–13, 15, 24, 47–492 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении», ст. 54 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь», ст. 32 и 33 Закона Республики Беларусь от 06.01.2009 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий».

Кроме того, установлено, что иностранные граждане и лица без гражданства, работающие в Республике Беларусь или являющиеся индивидуальными предпринимателями, подлежат обязательному государственному социальному страхованию на условиях, установленных законодательством для граждан Республики Беларусь, тогда как ранее данные категории граждан участвовали в системе обязательного социального страхования добровольно.

Указом также внесены изменения в Положение об уплате обязательных страховых взносов, взносов на профессиональное пенсионное страхование и иных платежей в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь. В частности, определено, что плательщики из числа коммерческих организаций со средней численностью работников за предыдущий календарный год до 100 человек

включительно уплачивают обязательные страховые взносы, взносы на профессиональное пенсионное страхование и иные платежи в бюджет фонда не реже одного раза в квартал в установленные дни выплаты заработной платы за последний месяц отчетного квартала, но не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

В связи с этим работающим иностранным гражданам и лицам без гражданства не требуется предоставлять заявление об уплате обязательных страховых взносов.

Указ вступил в силу 01.01.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.01.2016 № 4 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 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 декабря 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 февраля 2016 г. по 30 апреля 2016 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 1 591 310 руб.;
- трудоспособное население – 1 751 560 руб.;
- пенсионеры – 1 213 110 руб.;
- студенты – 1 539 810 руб.;
- дети в возрасте до трех лет – 1 010 500 руб.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 1 415 810 руб.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 1 741 220 руб.

Постановление вступило в силу 30.01.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.01.2016 № 5 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах декабря 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 февраля 2016 г. по 30 апреля 2016 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 3 307 170 руб.;
- пенсионеры – 2 587 070 руб.;

- студенты – 2 495 160 руб.;
 - дети в возрасте до трех лет – 2 084 070 руб.;
 - дети в возрасте от трех до шести лет – 2 773 610 руб.;
 - дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 2 819 300 руб.;
 - семья из четырех человек – 2 574 730 руб.;
 - молодая семья из трех человек – 2 821 800 руб.
- Постановление вступило в силу 30.01.2016.

КАЗАХСТАН

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25.12.2015 № 1018 «Об утверждении Типового положения о трудовом арбитраже»

В Типовом положении о трудовом арбитраже закреплены общие положения, задачи, порядок создания и процедура рассмотрения коллективных трудовых споров.

В Положении определено, что трудовым арбитражем является временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии. Стороны коллективного трудового спора создают трудовой арбитраж в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Количественный и персональный составы, порядок рассмотрения спора и само положение о трудовом арбитраже утверждаются соглашением сторон коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а также при необходимости с участием представителей других заинтересованных лиц. Решение трудового арбитража принимается простым большинством голосов членов арбитража не позднее семи рабочих дней со дня его создания. Такое решение будет обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Приказ вступил в силу 01.01.2016.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 28.12.2015 № 1102 «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2016 год»

Согласно нормам данного постановления установлена квота на привлечение иностранной рабо-

чей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2016 год в размере 0,7 % к численности экономически активного населения республики.

Постановление вступило в силу 11.01.2016.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.12.2015 № 1183 «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству»

Типовое положение разработано в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству. В Положении закреплены основные понятия, такие как оплата труда, должностной оклад, вознаграждение по итогам работы за год и др.

Размер месячного должностного оклада руководящих работников организации согласно нормам Положения определяется дифференцированно в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов производства (бизнеса) и связанных с ним рисков, отраслевой специфики труда, от роли и места организации в социально-экономическом развитии республики и устанавливается решением Совета директоров организации. В свою очередь, для усиления заинтересованности руководящих работников организации в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата вознаграждения по итогам работы за год. Размер такого вознаграждения определяется на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого руководящего работника акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, за исключением национальных управляющих холдингов, национальных холдингов, национальных компаний и зависит от качественных и количественных показателей выполнения их плана развития.

Следует учесть, что данное Типовое положение не распространяется на иностранных специалистов – руководящих работников, привлекаемых в установленном порядке в организацию. Условия их оплаты труда определяются решением Совета директоров организации.

Постановление вступило в силу 01.01.2016.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

КЫРГЫЗСТАН

Закон Кыргызской Республики от 18.12.2015 № 227 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики и Закон Кыргызской Республики «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат».

Законом внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Кыргызстан. Так, претерпела изменения ч. 4 ст. 57 «Вступление в силу трудового договора». Ранее норма предусматривала, что в случае если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовой договор считается заключенными со дня начала работы. Теперь норма дополнена указанием на то, что на такого работника распространяются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Кыргызстан.

Часть 7 ст. 126 «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков» дополнена следующей нормой: «Право на компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск у работника возникает в случае, если он проработал не менее одного месяца».

Статья 157 «Сроки выплаты заработной платы» дополнена ч. 6, которая закрепила предельный размер общей суммы процентов, которые работодатель при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и других выплат обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день. Общая сумма процентов не может превышать 200 % от основной суммы задолженности. Данное ограничение максимальной суммы процентов применяется только в отношении периода с момента просрочки работодателем в выплате заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, связанных с трудовыми правоотношениями, и до предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности. После предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности ограничение максимальной суммы процентов не применяется и проценты, указанные в трудовом законодательстве, начисляются до дня фактического расчета.

Закон вступил в силу 09.01.2016.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 12.12.2015 № 1358 «Об установлении на 2016 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в отдельных видах экономической деятельности на территории Российской Федерации»

Постановлением определена допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами на 2016 год, осуществляющими на территории Российской Федерации следующие виды деятельности, предусмотренные Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2):

- выращивание овощей (код 01.13.1) – в размере 50 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;
- торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах (код 47.25.1) – в размере 15 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами. Данный пункт не распространяется на хозяйствующие субъекты, осуществляющие свою деятельность на определенных территориях Российской Федерации (п. 2 постановления);
- торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах (код 47.26) – в размере 15 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;
- деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта (код 49.3) – в размере 40 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;
- деятельность автомобильного грузового транспорта (код 49.41) – в размере 35 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;
- деятельность в области спорта прочая (код 93.19) – в размере 25 % общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами.

В отношении отдельных видов деятельности трудоустройство иностранных граждан не предусмотрено. Это касается:

- торговли розничной лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках) (код 47.73);
- торговли розничной в нестационарных торговых объектах и на рынках (код 47.8);
- торговли розничной прочей вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99);

До 01.01.2016 хозяйствующим субъектам необходимо привести численность используемых иностранных работников в соответствие с положениями данного постановления, руководствуясь требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

Постановление вступило в силу 25.12.2015.

Федеральный закон Российской Федерации от 14.12.2015 № 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"»

Изменения минимального размера оплаты труда. С 01.01.2016 минимальный размер оплаты труда составляет 6204 российских рублей в месяц.

Закон вступил в силу 01.01.2016.

Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2015 № 383-ФЗ «О нормативе финансовых затрат в месяц на одного гражданина, получающего государственную социальную помощь в виде социальной услуги по обеспечению лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, а также специализированными продуктами лечебного питания для детей-инвалидов, на 2016 год»

Федеральным законом установлено, что в 2016 году норматив финансовых затрат в месяц на

одного гражданина, получающего государственную социальную помощь в виде социальной услуги по обеспечению в соответствии со стандартами медицинской помощи по рецептам на лекарственный препарат, выданным врачом (фельдшером), лекарственными препаратами для медицинского применения, медицинскими изделиями, а также специализированными продуктами лечебного питания для детей-инвалидов, составит 758 российских рублей.

Закон вступил в силу 01.01.2016.

Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2015 № 384-ФЗ «Об ожидаемом периоде выплаты накопительной пенсии на 2016 год»

Согласно закону ожидаемый период выплаты накопительной пенсии, применяемый для расчета ее размера, на 2016 год устанавливается продолжительностью 234 месяца.

Закон вступил в силу 01.01.2016.

Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2015 № 434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации»

Внесены изменения в ст. 142 «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» Трудового кодекса Российской Федерации. Данная статья дополнена новой частью 4 следующего содержания: «На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок».

Соответственно прежняя часть 4 считается частью 5.

Закон вступил в силу 10.01.2016.

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

О НАУКЕ, ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И КОНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ИНТЕРВЬЮ С ГРИГОРИЕМ АЛЕКСЕЕВИЧЕМ ВАСИЛЕВИЧЕМ)

Наш собеседник:

Василевич Григорий Алексеевич, доктор юридических наук (1994 г.), профессор (1998 г.), заведующий кафедрой конституционного права Белорусского государственного университета, заслуженный юрист Республики Беларусь (1994 г.), лауреат премии имени В. И. Пичеты, заведующий юридическим отделом Верховного Совета Республики Беларусь (1989–1994 гг.), Председатель Конституционного Суда Республики Беларусь (1997–2008 гг.), Генеральный прокурор Республики Беларусь (2008–2011 гг.), автор более тысячи научных работ, из них более ста книг и монографий, 30 учебников и учебных пособий. Подготовил 17 кандидатов наук, выступал научным консультантом 3 докторов наук. Член редакционных коллегий ряда научных журналов. Имеет классный чин государственного советника юстиции 1-го класса и высший квалификационный класс судьи.



– Григорий Алексеевич, расскажите, как Вы попали в профессию?

– Отвечая на Ваш вопрос, хочется пошутить и сказать: очень просто, для этого надо было поступить на юридический факультет. Скажу, что конкурс среди школьников был более 20 человек на место. Правда, неплохо?! Тогда отдельный конкурс был для школьников и для тех, кто имел два года стажа работы или отслужил в Вооруженных Силах. Сдал три экзамена на 5 и один на 4. Практически все места забрали медалисты. Посчастливилось быть зачисленным на вечернее отделение юридического факультета БГУ. Тогда призывали в Вооруженные Силы и вечерников, и заочников. На втором курсе был призван в Вооруженные Силы, послужил Родине два года, учебу на юрфаке совмещал с работой. В приложении к диплому было только пять четверок, остальные отличные оценки. Извините, что нескромен, зато правдив.

– Расскажите, пожалуйста, в разработке, каких нормативных правовых актов Вы участвовали?

– Начну чуть издалека и Вы поймете почему. После защиты в 1984 г. в Харькове кандидатской диссертации по трудовому праву (тогда в Беларуси не было Совета по защите) почти два года

проработал на юридическом факультете и с ноября 1986 г. начал работать в Президиуме, а затем в Секретариате Верховного Совета БССР заместителем заведующего юридическим отделом. С октября 1989 г. и до апреля 1994 г. возглавлял юридический отдел Верховного Совета. Кто знает, что это было за время, тот поймет, какая интенсивная законодательная работа была у этого высшего на тот период органа государственной власти. По этой причине практически ко всем законодательным актам, принятым в тот период, имел самое непосредственное отношение. Думаю, можно найти лишь единичные тексты проектов, которые прошли без моего участия. Председатели комиссий и депутаты Верховного Совета Республики Беларусь хорошо знают мою «пахоту». И мне здесь нечего стесняться. При избрании в Конституционный Суд Республики Беларусь Верховный Совет оказал мне наибольшее доверие по числу голосов.

– Вы долгое время работали в Конституционном Суде Республики Беларусь. Какие, на Ваш взгляд, наиболее важные вопросы в сфере трудового права там были рассмотрены?

– У меня вышло несколько изданий (книг), посвященных конституционному правосудию. В них

я касался и трудового законодательства. Решения и заключения готовились с моими коллегами с учетом их специализации. Хочу отметить как судью Георгия Борисовича Шишко, мою помощницу Анну Петровну Чичину, судей Ксению Ивановну Кеник, Римму Ивановну Филипчик. Вместе с ними и другими судьями и сотрудниками Суда готовили проекты решений, которыми были признаны неконституционными нормы законодательства, ограничивающие прием на работу лиц без прописки, в зависимости от возраста или половой принадлежности, предусматривающие удержание подоходного налога из выходных пособий и т. д. Дважды обращались к вопросу о порядке уплаты профсоюзных взносов. Не вдаваясь в подробности, скажу, что наши решения в указанной части способствовали сохранению этой массовой организации трудящихся.

– Факт Вашего назначения Генеральным прокурором Республики Беларусь вызвал в обществе достаточно большое удивление. Приходилось ли Вам, работая в этой должности, отстаивать права граждан в сфере труда?

– Удивление, полагаю, было продиктовано сформированным образом прокурора: это должностное лицо, которое только и делает, что кого-то обвиняет, «хмурит» брови, в общем, чем суровее просит наказать, тем лучше. Приведу пример, который мне напомнили недавно на одной встрече. Года полтора добивался изменения неадекватной, как я считал, судебной практики привлечения к уголовной ответственности за некоторые корыстные имущественные преступления. Речь шла о том, что за 10–20 долларов или коробку конфет врача или сотрудника станции технического обслуживания осуждали на 6–8 лет лишения свободы. В то же время в прямом (не искаженном) смысле этого слова тунеядцу, который десятилетиями не работал, могли назначить исправительные работы. В первом случае нередко были ситуации, когда осужденному врачу не могли найти замену, а во втором «тунеядец» так к работе и не приступал. В конце концов, мне пришлось инициировать принятие Главой государства такого юридического документа, как Концепция совершенствования мер уголовной ответственности и порядка их исполнения. В тактичной форме было обращено внимание судебных инстанций на необходимость разумного применения мер уголовной ответственности, что не исключает и суровость наказания. Поэтому соглашусь, что прокурор защищает и права, и за-

конные интересы граждан, и законные интересы государства. Так вот эта Концепция как раз и отражает государственный подход к делу. Но работа прокурора шире, она охватывает все сегменты права. Уголовная сфера занимает мизерную, хотя и важнейшую часть его деятельности.

Основным направлением моей деятельности в должности Генерального прокурора было «включение» в системную работу по соблюдению законодательства министерств, государственных комитетов, органов местного управления и самоуправления. Результаты можно оценить на примере преступлений: за почти четырехлетний период работы количество убийств, грабежей, разбоев уменьшилось в два раза. Хорошо помню цифры по этим и другим преступлениям.

Права граждан в сфере труда, конечно, приходилось защищать достаточно часто. К сожалению, не всем удалось помочь. Не только людям, но и прокурору часто приходится наталкиваться на «стену», ведомственные интересы, когда ни в какую не хотят восстановить нарушенное право. Приоритетом должна быть не «стабильность» судебных постановлений, а их законность.

– Занимая высокие государственные должности, Вы продолжали преподавать и проводить научные исследования. Сейчас Вы руководите кафедрой. Можно ли сказать, что преподавательская и научная деятельность Вам ближе?

– У меня стаж государственной службы 27 лет и более 20 лет педагогической работы. Все это время я совмещал работу с научно-исследовательской деятельностью. Поэтому здесь нельзя выбрать. Все близко.

– В научных работах периодически встречается термин «конституционализация». В настоящее время можно ли вести речь о конституционализации трудового права?

– Конечно, и не только этой отрасли права. Процесс конституционализации, т. е. приведения норм всех отраслей права в соответствие с конституционными принципами и нормами, объективный. Он должен охватывать и правоприменительную практику.

– С сентября 2015 г. Вы являетесь председателем редакционного совета нашего журнала, а также входите в состав редколлегий ряда иных изданий, являетесь членом совета по

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

защите диссертаций. Какие, по Вашему мнению, основные недостатки в современных научных исследованиях можно выделить? Как повысить авторитет науки в глазах законодателя?

– Должно быть меньше наукообразия и больше разумных, в рамках права, рациональных предложений.

– 10 февраля на базе Международного университета «МИТСО» состоялся научно-практический семинар на тему «Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере», в каких, на ваш взгляд, концептуальных изменениях нуждается трудовое законодательство Беларуси?

– На этот вопрос более полно ответят специалисты, которые ежедневно занимаются проблемами трудового права. Скажу лишь, что основной

задачей является необходимость разумно сбалансировать интересы работников, нанимателей и профсоюзных организаций. Свобода труда должна быть совмещена не только с личными, но и общественными интересами. Необходимо пересмотреть содержание производственной и защитной (социальной) функций трудового права, ведь у нас уже иная формация. Люди сами посчитали, что социалистический подход в советском понимании неприемлем. Хорошо, что у нас происходит мягкая трансформация общественных отношений. Мало предложить идею усовершенствовать какие-то нормы, важно спрогнозировать последствия их изменения. Вот здесь наука и практика должны действовать вместе.

– Григорий Алексеевич, редакция журнала благодарит Вас за интервью, а также искренне желает неиссякаемой энергии и творческой активности.

Подготовила **Е. А. Волк**, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

О. Т. Панасюк, кандидат юридических наук, доцент
доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского университета имени Тараса Шевченко

УДК 349.2

О ВЛИЯНИИ КОНЦЕПЦИИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА НА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация

В статье рассматривается концепция постиндустриального общества – специального социологического направления, имеющего в качестве объекта постиндустриальное общество. Особенность концепции заключается в ее интегрирующей основе, которая охватывает процессы и факторы, принадлежащие различным сферам общественной жизни. Эта особенность имеет важное значение для развития современного трудового права. Различные характеристики постиндустриального общества по-разному влияют на правообразовательный процесс. Их научная интерпретация имеет значительную степень субъективности, что дает поводы для критики. Важнейшей задачей науки трудового права является повышение истинности получаемого знания. Это обстоятельство увеличивает значение философии трудового права как особой части науки трудового права.

Понятие «трудовое отношение» имеет абстрактную интегрированную природу. Оно полностью отвечает интеграционной сути постиндустриального общества и способно отразить постиндустриальную реальность.

Введение

Примечательным событием для научного сообщества специалистов по трудовому праву стала III Международная научно-практическая конференция «*Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества*», организованная 23–24 октября 2015 г. Центром трудового права Международного университета «МИТСО» (г. Минск) совместно с Гродненским государственным университетом имени Янки Купалы.

Конференцию по праву можно считать первым уверенным шагом в направлении постановки и попытки разрешения проблем высочайшего методологического уровня, касающихся как современного трудового права, так и его будущего.

В свое время П. С. Гурвич во вступительной статье к сборнику «Новая технократическая волна на Западе» писал, что мир стоит на пороге грандиозных социальных перемен, технических и куль-

турных нововведений, при этом технология в целом стала важнейшим фактором общественной динамики ускоренного современного развития» [1, с. 3].

Сегодня эти грандиозные перемены стали очевидной частью действительности, а наставший этап общественного развития получил название постиндустриального общества. Термин «постиндустриальное общество» – не единственное обозначение состояния общества. Одновременно используются «информационное общество», «общество знаний», «постэкономическое общество».

Мнения выступивших на конференции были объединены тональностью констатации этих общественных изменений. При этом неоднократно подчеркивался интерес к концепции постиндустриального общества как к способу фокусирования наиболее актуальных проблем в развитии трудового права.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

При этом, как утверждает В. Л. Иноземцев, истоки понятия «постиндустриальное общество» вряд ли могут быть определены с достаточной точностью [2, с. 1–5].

Как определенный этап общественного развития постиндустриальное общество является объектом непосредственного внимания социологии, философии, политологии, достижения которых в виде набора теорий соединились в концепцию постиндустриального общества [3].

Праксиологический потенциал концепции подчеркивает тот факт, что она стала фактически единственной социологической концепцией XX века, в полной мере подтвержденной исторической практикой [4].

Основная часть

Для понимания конкретных возможностей развития трудового права, предоставляемых указанной концепцией как определенной методологией, не будет риторическим вопрос о том, плодом какой из эпох – индустриальной или постиндустриальной – является трудовое право.

Как бы отвечая на данный вопрос, А. М. Лушников указал, что трудовое право работника XX в. сформировалось в индустриальном обществе и отчасти в постиндустриальном [5, с. 285]. Такая позиция не может считаться окончательной, хотя бы ввиду того, что какого-то хронологического перехода между обществами не существовало.

Д. Белл, с именем которого связана одна из первых попыток системного изложения теории постиндустриального общества, считал, что в его научной картине нет места политической идеологии [6, с. 5]. Тем не менее сегодня у представителей социологической науки сложилось весьма определенное мнение, что, по сути, выйдя за рамки научной теории, многие составляющие концепта постиндустриализма используются в политической практике внутри западного общества и в программе глобализации [7, с. 212].

Позиция Д. Белла оценивается как попытка увести от «коренного вопроса эпох» об отчуждении труда от средств производства и о прекращении производства ради прибыли [8].

В социологической науке считается, что идея постиндустриализма зародилась на определенной стадии развития индустриального общества вместе с постановкой вопроса о его дальнейшем развитии.

Так, Жан Антуан Никола Кондорсе (1743–1794 гг.) как апологет индустриального строя непосредственно обратился к образам будущего общественного устройства, достигаемого на основе прогресса соответственно смене десяти исторических этапов [9].

Объектом внимания К. Маркса (1818–1883 гг.), Д. С. Милля (1806–1873 гг.) и ряда других исследователей был капитализм как индустриальное состояние общества. Проекция будущего были им менее интересны, чем познание и критика существовавшего общества. Так, снижение прогностического потенциала прогностических возможностей теории К. Маркса объясняется его пренебрежением к собственной методологии, преимущественно по политическим мотивам, так как он никогда не выстраивал логичной периодизации [10].

Считается, что пальму первенства в использовании термина «постиндустриализм» делят Ананда Кентиш Кумарасвами (*Ananda Kentish Coomaraswamy*, 1877–1947 гг.) и Артур Пенти (*Arthur Joseph Penty*, 1875–1937 гг.). Смысл этого понятия А. К. Кумарасвами видел в обозначении времени освобождения человека от рабства машин [11]. В таком же контексте его рассматривал А. Пенти. Его работа «*Post-industrialism*» начинается отрывком из романа Роберта Трессела «Филантропы в рваных штанах», который был опубликован в 1914 г. и который как нельзя лучше иллюстрирует основную мысль работы А. Пенти. Один из главных героев романа согласился с собеседниками в том, что машины (*machinery*), несомненно, причина безработицы, но при этом, по его мнению, не причина бедности [11].

Следует констатировать, что для постановки вопроса о влиянии постиндустриализма на современное трудовое право условия начали формироваться с повышением научного интереса к постиндустриальному обществу как явлению.

Исходным пунктом этого процесса в социологической литературе принято считать использование Д. Рисменом (*David Riesman*, 1909–2002 гг.) понятия «постиндустриальное общество» в статье, вышедшей в свет в 1958 г. [12].

Основы системного подхода к описанию постиндустриального общества обозначены в работах Д. Белла (*Daniel Bell*, 1919–2011 гг.), который в современном значении употребил данный термин, выступая на международном социологическом семинаре в Зальцбурге в 1959 г. [13]; А. Тоф-

флера, Дж. Гэлбрейта и других представителей различных научных направлений.

При рассмотрении проблем трудового права следует учитывать, что в данном контексте рассматриваются три блока вопросов: сама *идея* постиндустриализма в виде соответствующей теории, *концепция* постиндустриального общества, а также постиндустриальная *реальность* как непосредственный конкретно-исторический опыт и практика.

Наиболее популярными характеристиками постиндустриального общества являются указание на повышение роли информации в жизни человека и общества, на доминирование сферы услуг в структуре экономической деятельности и ряд других. Эти же признаки иллюстрируют эклектичность, присутствующую при их некритической интерпретации.

Мысль о некой «особой» роли информации в современном обществе по отношению к ее роли в предшествующих периодах едва ли безусловно точна. Роль информации одинакова во все времена, что как нельзя лучше передает мысль, приписываемая Якобу и Натану Ротшильдам о связи владения информацией и обладания миром.

Специфика сегодняшней роли информации состоит в том, что она получила новую онтологическую силу, которая культивирует в людях необходимость обладания «знаниями», потребления, восхищения беспредельной властью информации [14, с. 166].

Важным является не абсолютное знание как доступный человеку максимум информации, а некое «малое» или минимально достаточное знание, предопределенное возможностью эффективно решать конкретные, прежде всего профессиональные задачи.

Если согласиться с А. М. Лушниковым в том, что в индустриальном обществе «человек будет тем, что знает» [15, с. 234], то следует особо подчеркнуть, что «знать» становится все более сложным процессом.

Роль обучения в таком контексте переоценить нельзя. М. Вебер оказался не так уже и не прав в «диалоге» с Г. Зиммелем, утверждая, что фабрика превращается в лабораторию, университет обретает роль основного элемента общественной организации.

Отражая одну из важнейших особенностей рассматриваемой концепции в отношении значения обучения и образования как средства получения

знаний, А. М. Лушников назвал постиндустриальную *аксиому*, к которой, по его вполне обоснованному мнению, человечество шло многие века. Ее содержание передает мысль о необходимости пожизненной учебы для трудящихся, которые заботятся о своей безопасности, работодателей, которые заботятся о производстве, и государства, которое заботится о будущем своих граждан [16, с. 179].

Ценность информации придает и то обстоятельство, насколько эффективно и с какой целью она используется. И наконец, сегодня значение информации как знания проявляется в том, что она является как объектом, так и средством социального контроля.

Еще одним примером некритического подхода к особенностям постиндустриального общества является указание на доминирование сферы услуг [17], которое не может быть принято без существенного уточнения, относительно того, что вести речь о сфере услуг без понимания ключевой роли промышленного сектора не имеет смысла [7, с. 265].

В структуре производственных затрат действительно возросла доля услуг (например, стало больше *перемещений товаров*). Однако эта особенность не является доминирующей характеристикой современных экономических процессов. Так, коммерциализм в Западной Европе XIV–XVI вв. проявлялся, в частности в том, что товарное обращение стало значительно обгонять товарное производство. Это означало, что *среди предметов обмена главную долю составляли вообще не продукты труда, а людские услуги, силы, качества и привилегии (звания)* [18].

Нельзя не отметить, что концепция постиндустриального общества дает поводы для критики. Так, для представителей постмодернистских взглядов на общество объектом критики является технологический детерминизм, анализ которого положен в основу концепции для объяснения закономерностей развития человеческого общества [4].

Одна из первых попыток непосредственного анализа важной особенности постиндустриального общества, а именно роли технологической основы производственного процесса, была сделана в свое время Л. Я. Гинцбургом [1901–1976] в работе под названием «Социалистическое трудовое правоотношение» [19], в последние годы – в работах В. М. Лебедева и ряда его учеников.

Правообразовательный потенциал концепции постиндустриального общества для трудового права сформировался в общих чертах к середине 1980-х гг., когда был накоплен определенный багаж новых знаний, в том числе существенно расширилось проблемное поле науки трудового права.

К понятию «постиндустриальное общество» прямо обратились И. Я. Киселев [20], а позже А. М. Лушников, К. Л. Томашевский и др.

Новацией трудового права, отражающей специфику постиндустриального общества, является элемент системы трудового права, за которым признается статус института трудового права и который именуется как «право на информацию субъектов трудового права и его защита». В него включаются нормы, которые регулируют информационные трудовые отношения, устанавливают информационные права и обеспечивают использование трудовправовой информации как основного объекта. Вопрос о соотношении возникающих информационных правоотношений как элементарных правовых связей со структурой единого трудового правоотношения пока остается открытым [21, с. 268–288].

Вместе с тем существенным ограничением развития науки трудового права является доминирование эклектичности исследований, изучение отдельных фактов в отрыве от сущностных и закономерных явлений, наращивание валового продукта в отрыве от основных закономерностей и тенденций и т. п.

Лишаясь по этим и ряду других причин научного обоснования, основанного на истинном знании, правовое регулирование трудовых отношений перестает решать практические задачи, накапливая проблемы. Никакая констатация преимуществ трудового права, его социальной значимости и самостоятельности не должна считаться убедительной без надлежащего научного обоснования.

Разрешение основных проблем, собранных в концепцию постиндустриального общества, – процесс сложный, требующий новых методов и приемов исследования, а задача преобразования информации в знание повышает роль наук, которые этому способствуют. Например, таких наук об осмыслении, как философия, социология и др. Под влиянием этих наук в последние годы активно развивается особое направление трудовправовых исследований – философия трудового права.

Следует указать, что данное обстоятельство стимулирует развитие методологии трудового

права, исследование которой как самостоятельного объекта все больше привлекает внимание ученых-трудовиков.

В связи с этим следует отметить ряд принципиальных положений. Среди них важным является то обстоятельство, что постиндустриальное общество рассматривают как конкретный вид общественного устройства, обусловленный процессами, касающимися всех сфер общественной жизни. Представляется, что очевидная заслуга Д. Белла состоит в том, что в основе его подхода находится исследование взаимодействия различных сфер общественной жизни.

По словам В. Л. Иноземцева, концепция постиндустриального общества воплощает в себе идеи эпохи Просвещения, отражает принципы позитивистской философии, соединяет положения, заимствованные из экономических, социальных и политических концепций XX в. [13].

Интеграционное начало является ключевым моментом современной методологии трудового права, поскольку позволяет в максимальной степени учесть многообразие факторов, призывающих трудовое право к жизни. Его непосредственно отражает такой инструмент познания трудового права, основа механизма правового регулирования, как трудовое отношение. Его уникальная интегрированная сущность обладает высокой степенью устойчивости и универсальности. Она обеспечивает единство и самостоятельность трудового права.

Познание трудового отношения может и должно осуществляться не только в собственно правовом смысле, но и в связи с факторами, формирующимися в политической, экономической, социальной сферах общественной жизни, а также в сфере мировоззрения и ценностных ориентаций, которые определяют его (трудового отношения) конкретные связи.

Постиндустриальное общество рассматривается как повод для модернизации основных институтов трудового права. Причем порой это предлагается в весьма неоднозначных методологических формах. Например, путем отказа от универсальности правовой регламентации трудовых отношений [22, с. 42–49], что только усиливает актуальность потребности в истинном знании и критическом отношении к информации.

Иллюстрацией того, к чему может привести некритическое и инерционное отношение к отдельным элементам системы трудового права,

является учение о трудовом договоре. Современные взгляды на него по разным причинам, в том числе субъективным и лично-корыстным, во многих аспектах игнорируют весь исторический опыт, смысл, социальную роль трудового права, перечеркивают реальное содержание и конструкцию трудовых отношений.

Свобода труда, свобода договора, свобода воли участников трудового договора и некоторые другие идеи превратились в «священные тотемы», декларирование которых чаще всего есть результат веры, а не теоретического знания.

Попытка найти в этой конструкции место «обычному» договору неизбежно встречается с существенными препятствиями. Одним из которых выступает, например вопрос о его предмете.

Применение аналогии с гражданско-правовым учением об обязательствах и договорах также малопродуктивно. Учение об обязательстве, претендующее на универсальность, само требует переосмысления и возврата к смысловым истокам – к конструкциям римского права [23], поскольку находится в состоянии существенной потери изначального содержания.

Выводы

Перед современным трудовым правом стоит немало задач, подобных указанным выше, что неоднократно подчеркивалось в выступлениях участников конференции. Использование такого познавательного инструмента современного общества, как концепция постиндустриального общества, позволяет обеспечить анализ наиболее важных трудоправообразовательных факторов в целях совершенствования теоретико-методологической модели трудового права.

Обмен мнениями по вопросам современного развития трудового права в контексте концепции постиндустриального общества и в связи с реалиями, ей соответствующими, существенно обогатил творческий потенциал каждого из участников, давая стимул для дальнейших исследований.

Список цитированных источников

1. Гуревич, П. С. Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса (Вступительная статья). Новая технократическая волна на Западе / П. С. Гуревич. – М. : Прогресс, 1986. – 451 с.

2. Иноземцев, В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия,

перспективы : учеб. пособие для студентов вузов / В. Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 304 с.

3. Журавлёва, И. А. Философский статус теории постиндустриального общества как методологической парадигмы современной науки / И. А. Журавлёва // Вестник ВСГТУ. – № 4 (35). – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2011. – С. 125–131 и др.

4. Иноземцев, В. Л. Постиндустриального общества теории [Электронный ресурс] / В. Л. Иноземцев // Новая философская энциклопедия. – Режим доступа: <http://iph.ras.ru/elib/2375.html>. – Дата доступа: 31.01.2016.

5. Лушников, А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века / А. М. Лушников // Lex Russica. – 2014. – № 3. – С. 284–293.

6. Гринберг, Р. С. Мифы постиндустриализма и проблемы реиндустриализации России / Р. С. Гринберг // Постиндустриализм. Опыт критического анализа. Монография / В. И. Якунин, С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян, С. Г. Кара-Мурза, М. А. Деева, Ю. А. Сафонова. – М. : Научный эксперт, 2012. – 288 с.

7. Якунин, В. И. Постиндустриализм. Опыт критического анализа. Монография / В. И. Якунин, С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян, С. Г. Кара-Мурза, М. А. Деева, Ю. А. Сафонова. – М. : Научный эксперт, 2012. – 288 с.

8. Пирютко, Ю. А. Концепции постиндустриального и информационного общества: критическое осмысление [Электронный ресурс] / Ю. А. Пирютко // Вестник Ленинградского гос. ун-та им. А. С. Пушкина. – Вып. 3. – Т. 6. – 2013. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsii-postindustrialnogo-i-informatsionnogo-obschestva-kriticheskoe-osmyslenie>. – Дата доступа: 30.01.2016.

9. Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iph.ras.ru/elib/1478.html>. – Дата доступа: 30.01.2016.

10. Иноземцев, В. Л. Лекция вторая. На пути к постэкономической цивилизации / В. Л. Иноземцев // Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие для студентов вузов. – М. : Логос, 2000. – 304 с.

11. Artur J. Penty. Post-industrialism [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.felagshyggja.net/PentyPostIndustrialism.pdf>. – Дата доступа: 31.01.2016

12. Riesman D. Leisure and Work in Post-Industrial Society / Larabee E., Meyersohn R. (Eds.) Mass Leisure. Glencoe (111), 1958. – P. 363–385.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

13. Иноземцев, В. Л. Лекция первая. Основные направления исследования современного общества / В. Л. Иноземцев // Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие для студентов вузов. – М. : Логос, 2000. – 304 с.

14. Полатайко, С. В. Постиндустриальное общество и воздействие информационных потоков на качество жизни / А. М. Галимова, С. В. Полатайко. – Научный журнал НИУ ИТМО. – Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2015. – № 2. – С. 160–166.

15. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

16. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – С.-Пб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.

17. Wikipedia – энциклопедия на английском языке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/Post-industrial_society. – Дата доступа: 31.01.2016.

18. Соловьев, Э. Ю. Главы учебного курса «Реформация и становление новоевропейской цивилизации». Лекция третья [Электронный ресурс] /

Э. Ю. Соловьев. – Режим доступа: <http://krotov.info/history/16/liorente/soloviov.html>. – Дата доступа: 31.01.2016.

19. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург; отв. ред. Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1977. – 310 с.

20. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев // Трудовое право. – 2002. – № 4. – С. 48–55.

21. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право–М. : Статут, 2009. – 1151 с.

22. Головина, С. Ю. Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества / С. Ю. Головина // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол. : К. Л. Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – 270 с.

23. Дождев, Д. В. Обязательства : лекция [Электронный ресурс] / Д. В. Дождев. – Режим доступа: <http://postnauka.ru/video/13042>. – Дата доступа: 31.01.2016.

Summary

The article is dedicated to the concept of post-industrial society analysis, in particular, to the special sociological area of research having as an object of the post-industrial society. The peculiarity of the concept lies in its integrative background that covers the processes and factors that belong to the various areas of social life. This feature is essential for the development of modern Labour law. Diverse references to the post-industrial society have different impact on the right-forming process. There is a significant degree of subjectivity in their scientific interpretations that give causes for criticism. The most important task of the Labour law science is to increase the truth-value of achieved knowledges. The condition increases the importance of the Labour law philosophy as a special part of the Labour law science. The term “labour relations” has abstract integrative nature. It fully matches to the integrative essence of post-industrial society and is able to reflect the post-industrial reality.

Статья поступила в редакцию 01.02.2016

К. Л. Томашевский, 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»

УДК 349.2

КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ (ОБЩИЕ ВОПРОСЫ)

Аннотация

В статье объясняется необходимость принятия научно обоснованной Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере и намечается ее основа в части подготовки новой кодификации законодательства о труде. Автор обращает внимание на необходимость корректировки структуры Трудового кодекса Республики Беларусь, дополнения его новыми главами (как в Общих положениях, так и в иных разделах), посвященными регулированию правового статуса субъектов трудового права, общим правилам о занятости и трудоустройстве, участию работников в управлении организацией и и другими.

Введение

В название статьи вынесено слово «концепция», поэтому вначале поясним смысл этого слова. В переводе с английского языка слово *conception* дословно означает понятие. Но в данном случае в указанный термин вкладывается несколько иной, философский смысл. Так, по мнению доктора философских наук В. А. Рыжко, «Концепция – это полисемантическая форма знаний, выражающая содержательно целостное познание объекта, ориентированное на представление смыслов познавательной деятельности, понимание его результатов». Тот же ученый в структуре концепции выделяет: социокультурные смыслы, представляющие собой понимание; философско-логические предпосылки; операционные понятия, раскрывающие пути применения знаний к определенной предметной области [1, с. 5].

В целом разделяя такой подход, в настоящей статье под концепцией совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере мы понимаем прежде всего *базовые, основополагающие начала и теоретические идеи по содержа-*

тельному наполнению будущей кодификации трудового и социального законодательства, включая структурирование разделов и глав Трудового кодекса в целях комплексного, системного урегулирования в нем всего спектра трудовых и связанных с ними отношений. Отдельной частью этой концепции могла бы стать и кодификация права социального обеспечения с разработкой Социального кодекса или Кодекса социальной защиты Республики Беларусь, охватывающего отношения по государственному социальному страхованию, пенсионному и социальному обеспечению, социальному обслуживанию населения. В данной статье мы не будем касаться этого аспекта. Отметим лишь, что он был предметом монографического и диссертационного исследования Ю. В. Васильевой [2].

Основная часть

Основная проблема в совершенствовании законодательства в социально-трудовой сфере в Республике Беларусь – это отсутствие научно-обоснованной концепции или программы развития

указанного законодательства. Если кодификация законодательства о труде Беларуси 1990-х гг. была основана на определенной концепции (концепция проекта Трудового кодекса Республики Беларусь и его примерная структура, по сведениям одного из ее разработчиков В. И. Кривого, были одобрены Президиумом Совета Министров Республики Беларусь 14.08.1994 [3]), то все последующее совершенствование Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и иного законодательства о труде происходило довольно хаотично, по принципу «латания дыр» и решения сиюминутных задач. Причем очень часто это «латание» приводило к еще большим «дырам» (как это было, например, с исключением Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З главы 38 из ТК Беларуси). Образно выражаясь, использование декретов и указов в качестве «заплаток» на «бальном платье» ТК Беларуси – это не лучший способ совершенствования трудового законодательства. Возможно, пришло время задуматься над «пошивом нового платья» (разработкой нового ТК Беларуси) на основе хорошей «выкройки», т. е. перспективной научно-обоснованной концепции, не только учитывающей реалии сегодняшнего дня, но прежде всего рассчитанной на будущее. По сути, речь идет о начальной стадии подготовки новой кодификации законодательства о труде Беларуси, которая, как показывает опыт 1990-х гг., может занять около пяти лет. Оговоримся, что опыт подготовки Трудового кодекса Республики Казахстан 2015 г. (далее – ТК Казахстана) за полгода (в мае 2015 г. Президентом Казахстана Н. Назарбаевым была поставлена такая задача, а к ноябрю того же года Парламент принял его в двух чтениях) в этом плане не показателен. По словам одного из разработчиков ТК Казахстана 2007 г. доктора юридических наук Е. Н. Нургалиевой, новый ТК Казахстана – это всего лишь новая редакция прежнего Кодекса с укрупнением и несколько иной компоновкой статей, а не результат полноценной кодификации.

В статье кратко остановимся на ключевых моментах, которые могли бы составить основу Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере (ей был посвящен одноименный республиканский научно-практический семинар, проведенный 10 февраля 2016 г. на базе Центра трудового права Международного университета «МИТСО») (см. обзор выступлений в данном номере журнала, с. 46–51).

1. Общие положения

Начинать кодификацию нужно с **общей части трудового права** и соответственно **раздела I «Общие положения»**. В новом ТК Беларуси этот раздел стоило бы расширить, дополнив новыми главами и статьями.

Целесообразно отдельную главу раздела I посвятить принципам трудового права, о чем еще в 2003 г. верно писала О. С. Курылева [4]. При этом могут быть учтены и формулировки принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений из ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации 2001 г. (далее – ТК России) и ст. 4 ТК Казахстана 2015 г. В данной главе следовало бы перечислить и раскрыть те основополагающие начала (отраслевые и межотраслевые принципы), которые должны пронизывать все нормы отрасли трудового законодательства и использоваться судами и иными правоприменителями при преодолении пробелов по аналогии права. Полагаем, что их не должно быть очень много, достаточно и десятка. Но каждый принцип должен завершаться отсылкой к статье, полно его закрепляющей (например, в отношении принципов социального партнерства) или содержать достаточно емкое определение того или иного правового начала (свободы труда, социальной справедливости и т. д.).

Данная глава должна включать по меньшей мере пять статей: «Основные начала трудового законодательства», закрепляющую перечень принципов трудового права, и четыре статьи, посвященные основополагающим принципам и правам в сфере труда, провозглашенным в одноименной Декларации МОТ 1998 г. (свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий). В настоящее время в ст. 13 и 14 ТК Беларуси закреплены в усеченном виде только два из четырех вышеуказанных принципов.

Главу 1 необходимо дополнить статьями «Локальные правовые акты нанимателя», «Коллизионные нормы трудового права», «Преодоление пробелов в трудовом праве» (конкретные редакции этих статей обоснованы нами в докторской диссертации, защищенной в 2015 г. [5, с. 11–13]). Нынешние редакции ст. 7 и 8 ТК Беларуси также

нуждаются в существенной доработке с учетом конкретных предложений, обоснованных нами в рамках диссертационного исследования [5, с. 9].

В раздел I также следовало бы включить отдельную главу «Правовой статус субъектов трудового права», в которой необходимо кодифицировать нормы, определяющие правовое положение работников (ст. 11, 53 ТК Беларуси), нанимателей (ст. 12, 54, 55 ТК Беларуси), профсоюзов (Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» с изм. и доп. на 01.01.2015), дополнить нормами об объединениях нанимателей, общими правилами о государственных органах, осуществляющих надзор за соблюдением законодательства о труде.

Наконец, в разделе I ТК Беларуси была бы уместна отдельная глава, посвященная срокам в трудовом праве, так как ныне действующая ст. 10 ТК Беларуси создает много проблем на практике, поскольку не учитывает различия в давностных, процессуальных и процедурных сроках, которые имеют специфику в исчислении.

2. Коллективное трудовое право

Раздел «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений» стоило бы сделать вторым, а не четвертым (как сейчас), учитывая разумный опыт ТК России, ТК Казахстана, а также трудовых кодексов Армении и Кыргызстана и целесообразность гармонизации с ними законодательства Беларуси в социально-трудовой сфере. Полагаем, что возможен вариант более лаконичного названия указанного раздела **«Коллективное трудовое право»**. Дело в том, что право социального партнерства, являясь по существу подотраслью трудового права, имеет прямое отношение и к общей части трудового права (относительно правового статуса субъектов и принципов социального партнерства), но в некоторой степени и к особенной (касательно участия социальных партнеров в разрешении трудовых споров, коллективно-договорного регулирования различных условий труда). В данном разделе стоило бы предусмотреть четыре главы «Общие положения о социальном партнерстве» (понятие, принципы, субъекты социального партнерства и их представители; трехсторонние органы социального партнерства), «Формы социального партнерства. Коллективные переговоры», «Коллективные договоры и соглашения», «Участие работников в управлении организацией». Заметим, что схожее

название и структуру данная часть системы трудового права имеет и на Западе (в Германии и Великобритании), на что обращали внимание И. Я. Киселев, В. М. Лебедев и Н. Л. Лютов [6; 7, с.10–12; 8]).

3. Индивидуальное трудовое право

Третьим разделом нового ТК Беларуси стоило бы сделать нынешний раздел II **«Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений»** (или более лаконично: **«Индивидуальное трудовое право»**), как это принято в европейских национальных системах трудового права), кодифицировав в него новые главы «Общие правила о занятости и трудоустройстве» (на основе Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь»), «Учебно-трудовые отношения», «Повышение квалификации, подготовка и переподготовка работников». В этот же раздел нужно перенести главу «Материальная ответственность сторон трудовых отношений», сформулировав ее шире, чем нынешняя глава 37, и охватив материальную ответственность как работников, так и нанимателей, их должностных лиц.

Далее остановимся только на одном **центральной проблеме особенной части трудового права – трудовом договоре**, коснувшись тех концептуальных вопросов, которые требуют разрешения в рамках будущей кодификации.

А. Первый концептуальный вопрос – о структуре данного института. В советской теории трудового права изначально институт трудового договора делили на три подинститута (прием на работу, переводы, увольнение), к концу 1980-х гг. усилиями Р. З. Лившица [9] и других ученых структура данного института была усовершенствована (заключение трудового договора, изменение трудового договора, прекращение трудового договора). В частности, в ТК Беларуси были выделены одноименные главы 2, 3 и 4. Уже к началу 2000-х Л. Ю. Бугров обосновал выделение в институте трудового договора четвертого подинститута: приостановление трудового договора [10, с. 411–432]. В этом подходе есть определенный резон, хотя, полагаем, что правильнее вести речь о преобразовании подинститута «Изменение трудового договора» в подинститут «Изменение и приостановление трудового договора», так как в указанных случаях постоянно или на время из-

меняются либо приостанавливаются субъективные права и обязанности работника и нанимателя, а вместе с ними – определенные условия трудового договора и (или) условия труда. Ситуации, связанные с отстранением от работы, освобождением от работы на определенные периоды (беременность, повышение квалификации с отрывом от производства) [11, с. 302], не вписываются в строгим смысле слова в ставшие уже классическими подынституты изменения и прекращения трудового договора. В связи с этим нынешнюю главу 3 «Изменение трудового договора» ТК Беларуси стоило бы переименовать в «Изменение и приостановление трудового договора», а нормы об отстранении от работы перенести в нее из главы «Прекращение трудового договора», как это ранее нами уже обосновывалось в кандидатской диссертации [12, с. 6–7].

Б. Второй концептуальный вопрос – о сохранении строгого перечня оснований прекращения трудового договора. Расширяться перечень оснований прекращения трудового договора может только в отношении отдельных категорий работников и только законодательными актами. Данный подход является важной гарантией стабильности трудовых отношений и защиты работников как более слабой стороны трудового договора.

В. Третий концептуальный вопрос – о трудовых контрактах. Инициированное Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2015 г. дополнение ТК Беларуси новой главой 5¹ «Особенности трудовых контрактов» с перенесением в нее норм из Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» и ряда постановлений Правительства представляется крайне неудачным вариантом законодательного решения. Контрактная система найма, существенно ухудшающая правовое положение работников, применяется в государствах с переходной экономикой и на перспективу от нее следует вообще отказаться. Вместо нее следует урегулировать в отдельной статье ТК Беларуси случаи, в которых законом допускается заключение срочных трудовых договоров на определенный срок, по аналогии с тем

как это сделано в ст. 59 ТК России и в ст. 30 ТК Казахстана, предусмотрев правовые последствия неоднократного продления (заключения) срочных трудовых договоров в виде их преобразования в трудовой договор с неопределенным сроком. Причем данный перечень законных случаев заключения срочных трудовых договоров следует сделать закрытым.

4. Процессуальное трудовое право. Надзор и контроль в сфере труда

Кратко коснемся предлагаемого **раздела IV ТК Беларуси.** Из раздела II действующей редакции ТК Беларуси следовало бы исключить главу «Разрешение индивидуальных трудовых споров», перенеся ее вместе с главой «Разрешение коллективных трудовых споров», «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» и с новой главой «Самозащита работниками трудовых прав» в **раздел IV «Процессуальное трудовое право. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» нового ТК Беларуси.** По нашему мнению, в начале этого раздела стоило бы поместить небольшую главу «Общие положения о трудовых спорах», закрепив в ней легальное определение трудового спора, определив стороны трудовых споров, а также принципы разрешения трудовых споров (например, равноправие сторон и др.).

5. Специальная часть Трудового кодекса

Раздел V «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» нового ТК Беларуси должен содержать максимальный объем специальных норм, обеспечивающих дифференциацию правового регулирования труда отдельных категорий работников. Причем этот раздел нуждается в дополнении рядом глав: «Особенности регулирования труда у индивидуальных предпринимателей и в микроорганизациях», «Особенности регулирования труда дистанционных работников», «Особенности применения труда частными агентствами занятости», «Особенности регулирования труда педагогических и научных работников».

Заключение

Одобренную собранием общественного объединения «Сообщество трудового права» Концепцию совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере Республики Бела-

реть* как основу новой кодификации законодательства о труде Беларуси с учетом ее обсуждения представителями ведущих вузов страны на организованном Центром трудового права Международного университета «МИТСО» Республиканском научно-практическом семинаре, который прошел 10 февраля 2016 г. планируется в ближайшее время направить в Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Национальное собрание Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, Федерацию профсоюзов Беларуси и Конституционный Суд Республики Беларусь. Реформирование законодательства о труде должно включать как разработку обычных законов («Об объединениях нанимателей», «Об участии работников в управлении организацией», «О дистанционном труде»), которые после двухлетнего применения следует включить в виде отдельных глав в ТК Беларуси), так и подготовку нового ТК по предложенной структуре. Данную работу мог бы координировать Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь с привлечением к ней не только чиновников, но и ведущих ученых-трудовиков, практиков и социальных партнеров. Соответствующие законопроекты и Концепцию важно включить в План подготовки законопроектов на 2017 год. Если этот начальный этап будет пройден успешно, можно рассчитывать на завершение разработки нового ТК Беларуси к 2021 году.

Список цитированных источников

1. Рыжко, В. А. Концепция как форма научного знания : автореф. ... дис. д-ра филос. наук / В. А. Рыжко ; Ин-т философии АН УССР. – Киев, 1989. – 32 с.
 2. Васильева, Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: те-
- оретические и практические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Васильева ; МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2010. – 54 с.
3. Кривой, В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 17.
 4. Курылева, О. С. Общие положения Трудового кодекса: пути совершенствования / О. С. Курылева // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3. – С. 28.
 5. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Л. Томашевский; БГУ. – Минск, 2014. – 52 с.
 6. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 608 с.
 7. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – 192 с.
 8. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : монография / Н. Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
 9. Лившиц, Р. З. Изменение трудового договора / Р. З. Лившиц // Социалист. труд. – 1988. – № 8. – С. 55–60.
 10. Бугров, Л. Трудовой договор в России и за рубежом / Л. Бугров. – Пермь : Перм. гос. нац. иссл. ун-т, 2013. – 642 с.
 11. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 1 / Войтик А. А. [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – 372 с.
 12. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. Л. Томашевский; БГУ. – Минск, 2003. – 22 с.

Summary

The article explains the need to develop evidence-based improvement of the Concept of the Belarusian legislation in the social and labour sphere, and a basis to the preparation of the new codification of labour legislation is noted. The author draws attention to the need to adjust the structure of the Republic of Belarus of the Labour Code, supplements it with new chapters (as in the General Provisions, and in other sections), dedicated to regulating the legal status of subjects of labour law, the general rules of employment, participation of workers in management of the organisation and others.

Статья поступила в редакцию 10.02.2016

* См. Концепцию вместе с примерной структурой нового ТК Беларуси на с. 52–55 этого номера.

Г. Б. Шишко, кандидат юридических наук, профессор профессор кафедры конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета, заслуженный юрист Республики Беларусь

УДК 349.2

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ И КАЧЕСТВА ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ

Аннотация

В статье анализируются организационно-правовые формы и методы управления производством в Республике Беларусь. На основе национального законодательства рассматривается опыт использования линейно-функционального и программно-целевого управления предприятиями с привлечением широкого круга работников предприятий и организаций. Вносятся предложения о развитии демократических основ участия работников в управлении производством путем обсуждения важнейших проблемных вопросов организации труда и социального обеспечения на общих собраниях коллектива, а также с помощью заключения коллективных договоров и соглашений с нанимателем. Вносятся некоторые предложения по дальнейшему развитию трудового законодательства Республики Беларусь.

Введение

Эффективный труд работников возможен лишь при использовании прогрессивных форм и методов управления производством. Важная роль в совершенствовании организационно-правовых форм и методов принадлежит высшему управленческому звену предприятия или организации, которое выполняет важнейшую производственную и воспитательную функцию соединения индивидуально-групповых целей с высшими общегосударственными целями.

Основная часть

Высший уровень управления предприятием или организацией характеризуется в современных условиях особыми формами и методами деятельности: безличная форма официальных распоряжений, контроля и связи с подчиненными (письменные приказы, распоряжения, инструкции,

докладные записки, рапорты, сводки, справки, заявления и т. д.); систематические личные контакты руководителя предприятия или организации с руководителями всех иных звеньев (заседания, совещания, планерки, летучки, беседы по личному вызову и т. д.); эпизодические личные контакты с подчиненными (прием посетителей, встречи на местах и т. д.).

Взаимодействие высшего звена управления предприятием или организацией со всеми остальными членами коллектива происходит в сложном сплетении безличных форм с личностно-контактными формами и способствует внедрению новых форм и методов в управлении производством [1, с. 36].

Однако их широкое применение связано не только с созданием новых должностей и подразделений на предприятии или в организации, появлением новых и перераспределением сложившихся производственных функций. Решение

организационных проблем управления производством тесно связано с экономическим положением в стране в условиях мирового экономического кризиса с использованием лучшего мирового опыта, сформированного на научной основе. Управление производством является исключительной функцией собственника. Производством обычно управляет либо сам собственник, либо нанятые им руководители от его имени и в его интересах.

Владельцем государственной собственности в Республике Беларусь выступает Совет Министров Республики Беларусь. Если государство не является собственником средств производства, оно не может выполнять функции управления экономикой. Но это не означает, что оно в таком случае стоит в стороне и не касается вопросов экономического развития. По отношению к экономике государство всегда действует активно, даже тогда, когда оно прямо не владеет средствами производства. Каждая сфера или отрасль производства – промышленность, строительство, транспорт, сельское хозяйство, торговля и т. д., – являясь составной частью единого комплекса, представляет собой одновременно самостоятельный комплекс экономики страны.

По этой причине управление производством – это сознательная, планомерная деятельность по организации функционирования различных сфер и отраслей экономики страны, которая способствует выполнению плановых заданий [2, с. 5, 7].

Демократический характер управления производством всегда способствует достижению коллективом высоких результатов в труде. Оно осуществляется в интересах общества и является делом каждого работника. Управление производством должно всегда осуществляться на научной основе. Научное управление предполагает, что каждой стороне дела должно быть отведено место соответственно его значимости. Само понятие «научное управление» зародилось в США. Основателем теории был Ф. У. Тейлор (1856–1915) [3, с. 62].

Согласно его теории управление как активный фактор производства, призванный не только приспособлять его к сложным условиям, но и обеспечивать необходимые изменения и улучшения последних. Шагом вперед оказалось введенное им разделение труда непосредственно в сфере управления и выделение планирования в качестве его особой функции [4, с. 62]. Впоследствии систе-

ма Ф. У. Тейлора явилась основой для дальнейшего развития «научного менеджмента» в ряде других стран.

Большой вклад в развитие науки в области управления внесли также ученые России, Беларуси, Украины и других стран бывшего СССР. К ним можно отнести А. Г. Аганбеяна, С. С. Алексеева, Г. В. Атаманчука, Н. Д. Байкова, И. Л. Бачило, Ю. П. Битяка, В. И. Блистера, Г. А. Василевича, А. А. Войтика, Д. Т. Гвишиани, А. А. Головки, С. С. Дзарасова, А. Н. Крамника, В. А. Круталевич, В. Ф. Опрышко, М. В. Радневского и др.

Постоянное развитие и улучшение производства требует совершенствования правовых основ управления. Как вид человеческой деятельности управление имеет черты трудового процесса. «Процесс управления есть совокупность целенаправленных действий руководителя и аппарата управления по согласованию совместной деятельности людей (работников) для достижения определенных целей» [3]. В свою очередь, цели деятельности государственного предприятия или организации разрабатываются на основе экономической политики государства и определяются в соответствии с основными направлениями развития отрасли, в которую входит предприятие или организация с учетом территориального развития [1, с. 82].

Важнейшей целью управления производством является эффективное и планомерное использование всех технических, экономических, организационных и социальных возможностей для обеспечения производства и выпуска качественной продукции. Эта цель предусматривает также удовлетворение потребностей обороны страны и экспорта соответствующих видов продукции. При этом непременным условием являются минимальные затраты на производство и доведение продукта до потребителя [5, с. 82].

В Республике Беларусь успешно развивается социально-ориентированная рыночная экономика, формируется новая модель хозяйствования, вырабатывается долгосрочная стратегия экономического роста и повышения уровня жизни населения. Вместе с тем существующие проблемы совершенствования управления производством решаются недостаточно эффективно. Самой сложной задачей остается создание в каждой отрасли экономики механизма эффективного управления государственными предприятиями, организация

производства ими конкурентоспособной продукции и последующей реализации [3, с. 3].

Время не стоит на месте. С каждым годом повышаются требования к качеству выпускаемой предприятиями продукции, идет борьба за рынок ее сбыта. Естественно, что формы организации и управления производством не могут в этих условиях оставаться неизменными. Эти формы меняются в соответствии с достигнутым этапом экономического развития. Иначе и быть не может в условиях динамичности всех жизненных процессов.

В современный период происходит ускоренный технический прогресс. Быстро развиваются наукоемкие отрасли экономики (химия, электроника, радиотехника и др.). Наряду с ростом количества предприятий в этих отраслях происходит усложнение производственных связей и отношений между ними [3, с. 49].

Summary

The article analyses organizational and legal forms and production management methods in the Republic of Belarus. On the basis of the national legislation the experience of using linear-functional and program-oriented business management with a broad range of employees of enterprises and organizations is considered. Make proposals for development of the democratic foundations of worker participation in the management of production by discussing the critical issues of the organization of labour and social security at general meetings of staff, as well as through the conclusion of collective agreements with the employer. The author makes some suggestions for further development of the labour legislation of the Republic of Belarus.

Продолжение читайте в следующем выпуске

Статья поступила в редакцию 20.01.2016

Список цитированных источников

1. Кайдалов, Д. П., Суименко, Е. И. Психология единоначалия и коллегиальности / Д. П. Кайдалов, Е. И. Суименко. – М. : Мысль, 1979. – 254 с.
2. Омаров, А. М. Руководитель: Размышление о стиле управления / А. М. Омаров. – М. : Изд-во политической литературы, 1987. – 365 с.
3. Вершигора, Е. В. Основы управления / Е. В. Вершигора, С. А. Ким, М. В. Научитель. – Минск : Выш. шк., 1985. – 208 с.
4. Радиевский, М. В. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия / М. В. Радиевский. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 337 с.
5. Теория управления социалистическим производством : учебник / под ред. О. В. Козлова. – М. : Экономика, 1979. – 368 с.

А. В. Ясинская-Казаченко, кандидат юридических наук, доцент кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета
Н. С. Пилипенко, доцент кафедры теории и истории права Гродненского филиала Частного учреждения образования «БИП – институт правоведения»

УДК 349.22(476) (094)

К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОРЯДКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация

В статье исследуются принципы трудовых споров, процедура их рассмотрения и разрешения. Предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению концепции альтернативного рассмотрения трудовых споров в трудовом праве Республики Беларусь. На основе проведенного анализа сделан вывод о необходимости совершенствования законодательства о трудовых спорах, внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь с учетом универсальных, обслуживающих трудовое право норм административного и гражданского законодательства. Предложено использовать нетрадиционные формы разрешения трудовых споров, которые направлены на предотвращение разногласий, обеспечивают свободный выбор способов урегулирования разногласий.

Введение

В Конституции Республики Беларусь закреплена ряд социально-экономических прав граждан: запрет принудительного труда, право на объединение в профессиональные союзы, на забастовку, отдых, социальное обеспечение, на заключение коллективных договоров (соглашений) [1]. В связи с этим исследование актуальных вопросов защиты прав работников, выявление коллизий и пробелов в нормах трудового права, практике их применения и реализации в контексте совершенствования порядка разрешения трудовых споров вызывают неослабевающий научный интерес.

В отличие от основных принципов трудового права, отражающих содержание норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров – это характерные черты конкретного института трудового права. Принципы правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров не нашли закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) [2]

и теоретическое исследование их не проводилось, при этом они являются важным инструментом анализа и регулирующего воздействия норм права на общественные отношения. Установление принципов, на которых может осуществляться разрешение трудовых споров, не исключает возможности внесения соответствующих изменений и дополнений в трудовое законодательство в целях выражения исходных нормативных руководящих начал и восполнения имеющегося пробела.

Основная часть

Основные принципы разрешения трудовых споров. Судья Конституционного Суда Российской Федерации С. П. Маврин полагает, что правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров основывается на принципах равноправия сторон в деле, примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения, непосредственного представительства сторон в органах, обязательности решений и отсутствия

кассационных инстанций относительно обжалования решений [3, с. 255]. Ученый-юрист Ю. Г. Попов выделяет такой принцип, как *признание права* на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения [4, с. 123]. Для рассмотрения трудовых споров Т. А. Савельева предлагает закрепление на законодательном уровне таких принципов, как доступность обращения в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, бесплатность обращения, принцип законности, гласности рассмотрения трудовых споров, профессионализма, равенства сторон, независимости досудебного органа, диспозитивности, который предполагает широкие права участвующих в деле лиц, принцип обеспечения исполнения решения [5, с. 8].

Исходя из того, что принципы порядка рассмотрения трудовых споров – основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм, следует согласиться с позицией А. А. Бережнова, который выделяет специальные принципы: паритетности, независимости, коллегиальности, примирительной направленности. Автор указывает, что соблюдение этих принципов имеет значение для своевременного, всестороннего и объективного рассмотрения спора и создания условий для его справедливого разрешения [6, с. 170–171].

Соблюдение принципов при рассмотрении трудовых споров имеет большое значение для своевременного и объективного их рассмотрения, вынесения решения, а отсутствие указанных принципов в законодательстве, как представляется, не создает необходимых условий для справедливого разрешения спора.

С учетом имеющихся подходов в доктрине трудового права предлагается дополнить ТК новой статьей, в которой установить исходные нормативные руководящие начала содержания конкретных норм, в следующих принципах:

- *принцип взаимодействия и равноправия сторон при разрешении трудового спора.* Принцип *взаимодействия сторон* означает, что каждая сторона трудовых отношений имеет право направлять другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров, выступать с инициативой о заключении, изменении или допол-

нении коллективного договора (соглашения). При определении содержания *принципа равноправия сторон* внимание акцентируется на том, что ни одна из сторон не имеет преимуществ и привилегий, обладает равными правами и возможностями в отстаивании своей позиции и защите своих интересов. Согласно законодательству государств Европейского союза каждый работник должен иметь возможность влиять на решения, которые определяют его трудовую жизнь. Для работника это означает возможность участия в принятии решения на конкретном рабочем месте, т. е. форма *самоуправляемости трудового коллектива* при равноправном содержании автономных полномочий сторон в коллективных трудовых отношениях;

- *принцип неразрывной связи равных социальных прав трудового коллектива с обязанностями перед обществом при разрешении трудовых споров.* Данный принцип означает, что права и обязанности работников и нанимателей при разрешении трудовых споров не могут существовать отдельно друг от друга. Эта *парная юридическая категория* отражается в основных правах и обязанностях работников (п. 2–6 ст. 11; п. 2, 3, 6, 11 ст. 53 ТК), в основных правах и обязанностях нанимателя (п. 2, 3, 7 ст. 12; п. 2, 3, 5 ст. 54 ТК), а также в общих правилах, регулирующих индивидуальные трудовые и связанные с ними отношения (раздел II ТК), коллективные трудовые отношения (раздел IV ТК), так или иначе относящиеся к правовому регулированию отношений по разрешению трудовых споров;
- *принцип гарантированности прав и свобод трудового коллектива при разрешении трудовых споров.* Он означает, что в Республике Беларусь установлена *система государственных органов контроля и надзора* с целью защиты трудовых прав граждан. К указанным органам относятся специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля, в соответствии с ТК осуществляющие общий контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 462 ТК), в том числе в области исполнения коллективных договоров, соглашений (ст. 375 ТК). В систему защиты трудовых прав граждан входит также общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, который

осуществляют профессиональные союзы (ст. 463 ТК).

- *принцип контроля за выполнением обязательств при разрешении трудовых споров.* Данный принцип заключается в проверке соответствия фактической деятельности сторон принятым обязательствам, в корректировке этой деятельности и применении санкций к виновным лицам.
- *принцип реальности обеспечения обязательств при разрешении трудового спора.* Наиболее общий смысл этого принципа заключается в том, что возложение на нанимателя ответственности перед работниками не освобождает его от обязанности выполнить все предусмотренные обязательства. При очерчивании границ принципа реальности исполнения обязательств в рамках самих договоренностей обнаруживается, что он применим лишь на стадии нарушения обязательств. В связи с этим данный принцип может быть реализован только с помощью специального механизма принудительного влияния в случае, если наниматель добровольно не выполняет обещаний, достигнутых в результате разрешения трудового спора;
- *принцип свободного выбора форм и способов урегулирования разногласий при разрешении трудового спора.* Данный принцип предполагает возможность работников *выбирать формы и способы урегулирования разногласий*, широкого использования примирительно-посреднических, третейских и альтернативных процедур разрешения трудового спора. Введение данного принципа может способствовать предоставлению работникам права на обращение в третейский суд, а также созданию специализированной коллегии по трудовым спорам при Верховном Суде Республики Беларусь.

В связи с этим предлагается дополнить ТК новой статьей «Основные принципы разрешения трудовых споров».

Размышления о процессуальных формах разрешения трудовых споров. В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к определению понятий «процесс» и «процедура». В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов. Сторон-

никами узкого подхода универсальное значение придается юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается ими как разновидность гражданской процедуры. В качестве общей черты такой процедуры указывается наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права. При указанном подходе трудовой процесс связывается с деятельностью юрисдикционных органов, в нашем случае с работой по урегулированию разногласий.

Особенностями специальных органов по рассмотрению трудовых споров является договорная обязательность на основе материальных, организационных, охранительных норм, а также сложных, последовательных и динамических отношений.

Как справедливо отмечает ученый-юрист Г. А. Василевич, эффективные механизмы защиты прав человека включают материально-правовые, процессуальные и институциональные формы и средства защиты. Взаимодействие всех частей на конституционной основе, отвечающей целям демократического развития, делают такую защиту реальной [7, с. 48].

С учетом данного подхода к субъектам правоотношений по разрешению трудовых споров относятся две группы: *стороны* и *участники*. *Стороны* исследуемых правоотношений включают главных заинтересованных в исходе дела лиц. Это *работник* или *работники* в лице их представительных органов (профсоюз (абз. 12 ч. 1 ст. 1 ТК), (объединения профсоюзов)) и *наниматель* (абз. 5 ч. 1 ст. 1 ТК) (наниматели, объединения нанимателей). Данная стадия отношений *сторон* может быть только трудово-правовой. К группе *участников*, юридически заинтересованных в исходе дела субъектов могут быть причислены комиссия по трудовым спорам, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, органы, принимающие решение о проведении забастовки (собрание работников, конференция делегатов), областной (Минский городской) суд. Кроме них в силу п. 9 ст. 11 ТК и *иные участники* – носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания правоотношений по разрешению трудовых споров. В этой стадии все *участники* представлены с помощью трудово-правовых или юрисдикционных органов. В связи с этим начальная стадия разрешения трудовых споров – это отношения *сторон*, которые регулируются исключительно нормами трудового законодательства,

затем в последующих стадиях – это уже отношения сторон и участников трудовых споров. Данные отношения могут регулироваться помимо трудового также нормами административного и гражданского процессуального законодательства.

Относительно вида правоотношений необходимо отметить, что нами поддерживается точка зрения М. В. Лушниковой по этому вопросу, которая сводилась к тому, что при рассмотрении трудовых споров используются «обслуживающие» трудовое право универсальные нормы гражданского и административного процессов. И поскольку существуют специфические способы защиты трудовых прав, то они должны объединяться понятием трудового процесса [8, с. 30–32]. Исследуя процесс возбуждения и рассмотрения трудовых споров, В. И. Смоллярчук оценивал эти правоотношения как *единые процессуальные отношения* независимо от этапа разрешения, вида юрисдикционного органа, ведущего разбирательство, вида регламентирующего нормативного правового акта, поскольку это не оказывает влияния на данное процессуальное единство [9, с. 33–34]. Развивая приведенные суждения, отметим, что отношения по разрешению трудовых споров *частично* урегулированы нормами гражданского процессуального законодательства, но это не меняет природы возникающего трудового процессуального правоотношения. *Содержание* процессуальных отношений заключается в реальных правовых связях субъективных прав и юридических обязанностей *сторон и участников*. Правоотношения по разрешению трудовых споров могут представлять собой универсальные юридические процедуры, осуществляемые на основе «обслуживающих» норм, которые надлежащим образом могут быть объединены в ТК.

Процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров представляют собой разновидность *юридических действий* в форме подписания решений, направленных на *защиту* нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей участников, обеспечивающих механизм реализации норм, выявляющих юридические факты, устанавливающих их непосредственно прямо на месте, имеющих вторичный, производный, служебный, подчиненный характер, которые условно можно разделить на несколько стадий. Таким образом, *процедурные отношения* связаны с *установлением* юридических фактов, а *процессуальные* возникают в связи с *защитой* гражданином действительного или предполагаемого

права как в индивидуальных, так и коллективных трудовых отношениях.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь работникам *гарантировано* право на *защиту* субъективных прав и законных интересов при разрешении трудовых споров. Под правовыми процессуальными гарантиями разрешения трудовых споров следует понимать наличие правового механизма реализации закрепленных законом прав работника (работников) на:

- *обращение* в соответствующий орган о защите своего нарушенного права, законного интереса;
- *своевременное рассмотрение* обращения о защите нарушенного права, законного интереса;
- разрешение трудового спора путем *урегулирования разногласия*, возникшего между спорящими сторонами, или путем вынесения соответствующим юрисдикционным органом обязательного к исполнению решения;
- обжалование вынесенного соответствующим юрисдикционным органом решения;
- исполнение решения, вступившего в законную силу;
- соблюдение законных прав и интересов субъектов трудового спора в *процессе рассмотрения и разрешения* трудового спора и исполнения вынесенного решения [10, с. 157].

На основе исследования *процедурных* и *процессуальных* правоотношений делается вывод, согласно которому для достижения ожидаемого результата при разрешении трудовых споров необходим механизм, повышающий эффективность реализации защитных норм.

Нетрадиционные формы разрешения трудовых споров. В эффективности защиты трудовых прав и законных интересов важная роль принадлежит органам по рассмотрению и разрешению трудовых споров. В настоящее время в науке высказываются мнения о необходимости реформирования органов судебной системы и образования трудовых судов. Однако, на наш взгляд, целесообразно в первую очередь воспользоваться имеющимися достижениями науки и практики и пересмотреть взгляды на повышение результативности деятельности органов внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов.

При внесении предложения о введении *нетрадиционных форм* разрешения трудовых споров

нами принимались во внимание идеи, изложенные в статьях Е. В. Мотиной [11], Т. М. Петоченко [12] и других авторов. В частности, С. А. Иванов обосновывал необходимость введения принципа мирного и объективного рассмотрения расхождений [13, с. 60]. Данный принцип предполагает нетрадиционные и альтернативные формы деятельности примирительно-посреднических и третейских органов, которые могут *моделироваться нанимателем и работниками на договорной основе*. Данный принцип реализуется посредством таких форм работы, которые направлены на предупреждение, обеспечение свободного выбора спокойных форм и способов разрешения трудовых споров. *Объективность* может обеспечиваться лицами, входящими в состав примирительно-посреднических и третейских органов, и служит важным элементом реализации этого принципа, поскольку существенно влияет на уровень доверия. Проблема *доверия* является центральной при организации мирного и объективного разрешения трудовых споров. Принятые на взаимном доверии решения будут выполняться как нанимателем, так и работниками. С учетом этого законодатель путем внесения изменений и дополнений в ТК мог бы предоставить возможность выбора формы урегулирования разногласий. Представляется обоснованным установление *принципа альтернативного порядка* разрешения трудовых споров и широкого использования *нетрадиционных форм проведения примирительно-посреднических и третейских процедур*.

Как верно отмечает В. А. Сафонов, «...возникающие между субъектами трудового права разногласия могут разрешаться без какого-либо участия юрисдикционных органов самими сторонами, причем не только в порядке, установленном законом, но и с использованием иных способов» [14, с. 30]. Н. И. Тарасевич отмечает, что эффективность использования примирительных процедур при разрешении трудовых споров в значительной степени зависит от четкости правовых норм, устанавливающих порядок формирования такого рода органов, определяющих принципы, на которых должна базироваться организация примирительной процедуры и деятельность лиц, призванных способствовать разрешению разногласий, а также категории споров, подведомственных данным органам [15, с. 68].

В качестве положительного примера нетрадиционных видов организации примирительно-посреднических и третейских процедур урегулирования

отношений по разрешению трудовых споров можно привести практику так называемого *превентивного посредничества (preventive mediation)*. В ходе этой процедуры проводятся тренинги и семинары для руководителей организаций, профессиональных союзов с целью повышения эффективности разрешения взаимных претензий.

Еще одним примером разрешения трудовых споров является *процедура расследования или нахождения фактов*, когда единоличный или коллегиальный орган по труду, осуществляющий расследование обстоятельств дела, публикует рекомендации, которые могут быть отнесены к определенной форме давления ответственности на противоположные стороны, но именно это и позволяет урегулировать отношения.

Многообразные способы наиболее действенных, доступных и цивилизованных нетрадиционных процедур разрешения трудовых споров, используемые в мировой практике, объясняются исторически различными условиями формирования социального партнерства. По нашему мнению, то, что альтернативные процедуры урегулирования разногласий между работником и нанимателем не получили регламентации в ТК, является пробелом в трудовом законодательстве.

Однако при рассмотрении вопроса о развитии нетрадиционных процедур не следует пренебрегать предостережением К. Л. Томашевского относительно того, что законодатель должен осторожно подходить к корректировкам норм ТК, прислушиваться к мнению ученых, специалистов, осуществлять консультации с социальными партнерами, учитывать потребности правоприменительной практики. Вместе с тем, как подчеркивает ученый, планомерное внесение концептуально продуманных изменений и дополнений в ТК, восполнение пробелов в нем остаются актуальными направлениями его совершенствования и в настоящее время [16, с. 38]. В частности, накопленный мировым сообществом положительный опыт в исследуемой сфере может быть учтен при трансформации актов законодательства о труде путем дополнения их положениями о нетрадиционных способах организации примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения трудовых споров, которые наилучшим образом способствуют предотвращению конфликтных ситуаций, обеспечивают свободный выбор форм их урегулирования. При этом *метод примирения* наименее болезнен для спорящих сторон. Цель метода

примирения – облегчить диалог между спорящими сторонами [17, с. 211].

Иллюстрацией нетрадиционных форм организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур, получивших широкое распространение, является смешанная процедура – *посредничество-арбитраж*, когда стороны заранее договариваются о проведении сразу двух стадий урегулирования отношений. Заслуживает также внимания *арбитраж по последнему предложению*, или *маятниковый арбитраж*, практическое значение которого заключается в том, чтобы побудить стороны трудового спора выдвигать разумные и реалистичные предложения по его разрешению, в противном случае возрастает вероятность проигрыша [18, с. 151–153].

К нестандартным видам организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур можно причислить: *арбитраж-посредничество* (Испания), при котором арбитр пытается сблизить позиции сторон в ходе переговоров до последнего момента, но в случае неудачи самостоятельно формулирует решение; *специальное бюро примирения* (Франция), которое формируется на выборной основе из представителей работников и предпринимателей, а в качестве специалиста в состав бюро входит государственный инспектор по труду [19, с. 283]. Встречаются также практики, когда урегулирование трудовых споров строится на принципе добровольности (Финляндия). Для урегулирования трудовых конфликтов используются: а) помощь медиатора – переговоры проходят на добровольной основе, а стороны заранее не связаны конечным результатом; б) помощь посредника – обязательное участие сторон в переговорах, стороны не связаны конечным результатом; в) добровольная передача спора в третейский суд, стороны связаны конечным результатом переговоров [20, с. 149].

Исследование примирительно-посреднических и третейских процедур дает основания утверждать, что стороны трудового спора могут восстановить прежнее положение путем использования нетрадиционных механизмов предотвращения спорных ситуаций [21, с. 380–381]. Как отмечает Т. С. Таранова, примирительная процедура предполагает высокую активность сторон, повышение свободы выбора участниками действий по реализации своих прав и выполнению обязанностей [22, с. 65]. Однако, как указано в ст. 1 Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арби-

траже», системы урегулирования споров должны соответствовать национальным условиям [23]. В связи с этим альтернативные способы урегулирования трудовых споров подразделяются на следующие категории.

1. Урегулирование трудовых споров возложено на министерства (департаменты) труда. С этой целью создаются специальные подразделения в рамках государственных служб. Функции примирения и арбитража возложены на сотрудников департаментов по вопросам труда.

2. Функция предотвращения и урегулирования трудовых споров возложена на независимые органы, установленные в соответствии с законом. Данные органы финансируются государством, но действуют автономно и независимо: создаются в виде комиссий, служб посредничества и примирения.

3. Функции по предотвращению трудовых споров распределяются между органом регулирования вопросов труда и каким-либо независимым органом [24] (Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, Федерация профсоюзов Беларуси, трудовой арбитраж).

Разбирательство дел с помощью указанных процедур может проводиться в целях урегулирования трудовых споров *об интересе*. При этом принятые решения облекаются в надлежащие положения, которые рассматриваются как *равные по юридической силе нормам коллективного договора*. Для урегулирования споров *о праве* должен быть предусмотрен механизм проведения не только данных процедур, но и возможность обращения за *судебной защитой* (применительно к случаям разрешения коллективных трудовых споров).

Заключение

Таким образом, предлагается дополнить ТК новой статьей «Основные принципы разрешения трудовых споров», следующего содержания: «Основными принципами разрешения трудовых споров являются: взаимодействие и равноправие сторон; неразрывной связи равных социальных прав трудового коллектива с обязанностями перед обществом; гарантированности прав и свобод трудового коллектива; контроля за выполнением обязательств; реальности обеспечения обязательств; свободного выбора форм и способов урегулирования разногласий».

На основе исследования *процедурных* и *процессуальных* правоотношений по разрешению трудовых споров делается вывод, предполагающий:

– совершенствование законодательства о трудовых спорах, в частности, внесение изменений и дополнений в ТК с учетом универсальных, «обслуживающих» трудовое право норм административного и гражданского законодательства;

– последовательное развитие и укрепление правового института – процедурные и процессуальные нормы по разрешению трудовых споров.

Нетрадиционные формы разрешения трудовых споров обеспечиваются введением *принципа альтернативного порядка*, который направлен на предотвращение разногласий, гарантируют свободный выбор способов урегулирования. При этом представляются обоснованными выводы:

– о создании органами государственного управления, нанимателем и работниками (их представителями) служб *посредничества*;

– введении в ТК норм о таких нетрадиционных формах организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур, как: *превентивное посредничество*; *публикация процедуры расследования*, или *обнародования фактов*; *смешанная процедура*, или *посредничество-арбитраж*; *арбитраж по последнему предложению*, или *маятниковый арбитраж*; *арбитраж-посредничество*, *процедура судебной защиты* (применительно к разрешению коллективных трудовых споров).

Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – 7-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 64 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 8 янв. 2015 г.: вступает в силу с 12 июля 2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Трудовое право России : учебник / Т. В. Иванкина [и др.] ; под ред. А. С. Пашкова. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1993. – 288 с.

4. Попонов, Ю. Г. О некоторых теоретических вопросах трудового права / Ю. Г. Попонов // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения законодательства о труде и законодательства о социальном обеспечении : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : ТК Велби, 2006. – С. 121–130.

5. Савельева, Т. А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. А. Савельева. – Челябинск, 2002. – 181 л.

6. Бережнов, А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. А. Бережнов. – М., 2012. – 231 л.

7. Василевич, Г. А. Обеспечение в социальном правовом государстве приобретенных прав: конституционные гарантии, законодательство, практика / Г. А. Василевич // Унів. наву. зап. – 2006. – № 2. – С. 46–57.

8. Лушникова, М. В. Трудовые споры в СССР : учеб. пособие / М. В. Лушникова. – Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 1991. – 84 с.

9. Смолярчук, В. И. Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / В. И. Смолярчук ; отв. ред. А. С. Краснопольский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.

10. Пилипенко, Н. С. Конституционно-правовые основы совершенствования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров / Н. С. Пилипенко, Г. Б. Шишко // Весн. Канстытуц. Суда Рэсп. Беларусь. – 2012. – № 4. – С. 157–165.

11. Мотина, Е. В. Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом / Е. В. Мотина // Право.by. – 2010. – № 1. – С. 142–148.

12. Петоченко, Т. М. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров / Т. М. Петоченко // Право.by. – 2009. – № 2. – С. 64–69.

13. Иванов, С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках / С. А. Иванов // Совет. государство и право. – 1989. – № 9. – С. 57–65.

14. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Сафонов. – СПб., 2000. – 226 л.

15. Тарасевич, Н. И. Проблемы использования примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров / Н. И. Тарасевич // Актуальные проблемы использования примирительных процедур как формы разрешения споров в национальном и международном праве : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г. А. Короленок [и др.]. – Минск, 2010. – С. 67–69.

16. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие : учеб.-метод. пособие / Н. Н. Вапнярчук [и др.]; под общ. ред. А.М. Куренного [и др.]. – Минск : Дикта, 2011. – 248 с.

17. Пилипенко, Н. С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров / Н. С. Пилипенко // Науч. тр. Рос. акад. юрид. наук. – М., 2007. – Вып. 7, т. 2. – С. 209–215.

18. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М. : Проспект : Велби, 2007. – 255 с.

19. Киселев, Я. Л. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 726 с.

20. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / П. Араярви [и др.]; отв. ред. Е. Е. Мачульская, М. Миккола. – М. : Буки Веди, 2013. – 221 с.

21. Ясинская-Казаченко, А. В. Особенности системы процедурных и процессуальных право-

отношений при разрешении коллективных трудовых споров / А. В. Ясинская-Казаченко // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 25–28 мая 2011 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под ред. К. Н. Гусова. – М., 2011. – С. 374–381.

22. Таранова, Т. С. Соглашение по обстоятельствам дела в аспекте примирительной процедуры / Т. С. Таранова // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование : материалы Респ. науч.-практ. конф., Минск, 30 сент. 2010 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г. Б. Шишко (науч. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – Ч. 1. – С. 65–67.

23. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» : [принята в г. Женеве 29.06.1951 г.] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919–1956 : [в 2 т. : перевод] / Междунар. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1045–1046.

24. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров / Группа техн. поддержки по вопр. достойного труда, Бюро Междунар. орг. труда для стран Вост. Европы и Центр. Азии. – М. : МОТ, 2013. – 256 с.

Summary

The article explores the principles of labour disputes, the procedure for their consideration and approval. An attempt to formulate new approaches to the definition of the concept of alternative settlement of labour disputes in the labour law of the Republic of Belarus. Based on the analysis concluded that the need for the improvement of labour disputes legislation, amendments and additions to the Labour Code of the Republic of Belarus, subject to the universal «service» labour law norms of administrative and civil law. It is proposed to use non-traditional forms of settling labour disputes, which are aimed at preventing disputes, ensure free choice of ways of resolving differences.

Статья поступила в редакцию 08.02.2016

А. К. Надирова, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процессуального права Казахского гуманитарно-юридического университета

УДК 349.2

НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: КОНЦЕПЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЕГО НОРМ

Аннотация

С 01.01.2016 вступил в действие новый Трудовой кодекс Республики Казахстан. Предполагалось, что концептуальная модель нового Трудового кодекса будет строиться на оптимальном сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений, однако на практике возник ряд вопросов, связанных со сложностью реализации норм нового Кодекса.

Введение

Пожалуй, одними из самых важных областей общественных отношений в любом правовом социальном государстве выступают трудовые и связанные с ними отношения, а именно: трудоустройство, занятость, соблюдение трудовых прав и свобод, дисциплинарная и материальная ответственность, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий.

С момента провозглашения Казахстана независимым суверенным государством процесс совершенствования регулирования вышеуказанных групп общественных отношений продолжался непрерывно.

Немного из истории трудового законодательства. В Республике Казахстан до конца XX века действовал Кодекс законов о труде Казахской ССР 1972 г., в 2000 г. ему на смену пришел Закон Республики Казахстан от 10.12.1999 «О труде в Республике Казахстан», в мае 2007 г. был принят Трудовой кодекс Республики Казахстан, с 01.01.2016 введен в действие новый Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 [1].

Проанализируем основные нововведения Трудового кодекса Республики Казахстан 2015 г. и проблемы, возникшие с применением отдельных его норм.

Основная часть

В мае 2015 года Главой государства принято решение разработать новый Трудовой кодекс Рес-

публики Казахстан (далее – ТК Казахстана), а до этого подготовить Концепцию проекта ТК Казахстана. Время не терпит отлагательств. Концепция проекта ТК Казахстана подготовлена во исполнение поручения Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева в рамках реализации программы «100 шагов по реализации пяти институциональных реформ» (шаг 83) [2].

Можно, конечно, критиковать и задавать вопрос: а нужен ли новый ТК Казахстана? Может стоило ограничиться внесением дополнений и изменений в ТК Казахстана 2007 г.?

Время диктует нам необходимость меняться, приспосабливаться, быть мобильными, быстро реагировать на внешние изменения, в том числе в сфере регулирования трудовых отношений.

В литературе отмечается, что законодательная деятельность всегда находится под воздействием определенных объективных и субъективных факторов. Объективные основы и субъективные факторы приводят в действие законодательный процесс, влияют на содержание законов. Хотя законодательная деятельность Парламента Республики Казахстан является результатом сознательной деятельности депутатов, ей способствует множество факторов. Эти факторы могут зависеть от сознания и воли законодателя, а также могут существовать независимо от них.

Объективные факторы, влияющие на законодательную деятельность, – это те условия, которые не зависят от сознания и воли человека, при этом являются определяющими, основными усло-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

виями (природно-географические, общественно-исторические, социальные условия, экономические основы и т. д.), лежащими в основе данной деятельности.

Объективные факторы по сравнению с субъективными являются исходными, определяющими. Таким образом, сама история требует от Парламента принимать законы, учитывая особенности психологии народа, традиционный уклад, природно-географические, социальные, экономические условия государства [3].

Ознакомившись с текстом Концепции проекта ТК Казахстана, мы согласимся с доводами о совершенствовании законодательства. В Концепции, в частности, указывается, что в рамках разработки нового ТК Казахстана предлагается облегчить бремя чрезмерной регламентации с целью создания механизмов, способных регламентировать коллективно-договорное регулирование и заменить избыточно экспансивные законодательные нормы, налагающие на частные предприятия не свойственные им обязанности.

Предполагалось, что концептуальная модель нового ТК Казахстана будет строиться на оптимальном сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений, основанного на переходе от жесткой и чрезмерной регламентации к минимизации государственного регулирования прав и обязанностей сторон трудовых отношений с одновременным усилением контроля за исполнением требований трудового законодательства:

- к локальному и индивидуальному регулированию трудовых отношений на основе принципов саморегулирования между работодателем и работниками;
- к оптимальному равновесию между социальной защитой, справедливостью, с одной стороны, и экономической эффективностью, – с другой.

Указанная модель соответствует трудовым стандартам Организации экономического сотрудничества и развития (Руководящие принципы, касающиеся международных инвестиций и многонациональных предприятий, одобренные резолюцией Совета ОЭСР 21 июня 1976 г.) [4].

При достаточно правильных целях и задачах, поставленных в Концепции нового ТК Казахстана, анализ принятого Кодекса показывает, что далеко не все, что намечалось разработчиками, в реальности удалось решить.

Так, в Концепции предусматривалось: «...первостепенной задачей при разработке нового Трудового кодекса Республики Казахстан является упорядочение и приведение в соответствие другим отраслям права понятийного аппарата...». Важность понятийного аппарата для законодательства вообще и трудового законодательства в частности не вызывает сомнений. Ранее мы писали, что уже с первых статей ТК Казахстана у нас возникает вопрос: почему так безграмотно сформулированы многие дефиниции (например, ключевое понятие «трудовые отношения») [5].

В подп. 21 п. 1 ст. 1 нового ТК Казахстана дано следующее определение: «трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя».

В теории трудового права сформировалось устойчивое представление о том, что «трудовые отношения – это конкретные общественные отношения между работником и работодателем, **возникающие на основании трудового договора** или фактического допуска к работе» [5].

Такой же вывод вытекает и из систематического толкования норм ТК Казахстана. Согласно п. 1 ст. 21 ТК Казахстана трудовые отношения возникают между работником и работодателем **на основании трудового договора**, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан. В п. 3 ст. 32 ТК Казахстана предусмотрено, что в случае отсутствия и (или) неформального надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. **В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.**

В Концепции проекта ТК Казахстана ставилась задача по переходу от жесткой и чрезмерной регламентации к минимизации **государственного регулирования** прав и обязанностей сторон трудовых отношений с одновременным усилением контроля за исполнением требований трудового законодательства.

В ст. 3 «Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан» ТК Казахстана установлено: «Целью трудового законодательства

Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда» [1].

По нашему глубокому убеждению, необходимо было после слов «установление» включить слово **«государственных»**. Это очень важно. Иначе норма может быть понята работодателем некорректно и будут предоставлены лишь минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда, какие может предоставить работодатель, а не те, которые предусматривает государство. Следовательно, более корректной была бы следующая редакция вышеуказанной нормы: «Целью трудового законодательства Республики Казахстан является... а также установление минимальных **государственных** гарантий прав и свобод в сфере труда».

В п. 1 ст. 8 о сфере действия ТК Казахстана предусмотрено, что настоящий Кодекс регулирует отношения: 1) трудовые; 2) непосредственно связанные с трудовыми; 3) социального партнерства; 4) по безопасности и охране труда.

Во-первых, вышеуказанная норма определяет предмет, а не сферу действия ТК Казахстана.

Во-вторых, следует отметить, что из теории трудового права общеизвестно, что в отношении, непосредственно связанные с трудовыми, входят и отношения социального партнерства, и по безопасности и охране труда. А значит, нет необходимости выделять их в п. 3 и 4. Разработчикам нового ТК Казахстана следовало бы знать эти азы трудового права.

Полагаем, что задания Президента страны, в частности такую масштабную, как разработка нового ТК, необходимо выполнять не «для галочки», а профессионально, ответственно. Некорректности, которые мы выявили в проекте, а теперь уже и в действующем ТК Казахстана, недопустимы.

Данный законодательный акт призван регулировать очень важные общественные отношения, но самое главное – цель ТК Казахстана – в нем четко не сформулирована.

Еще один важный **вопрос – о действии законодательства о труде во времени – в ТК Казахстана 2015 г. не урегулирован.**

Следует отметить, что это очень важный вопрос в реализации и применении норм нового ТК Казахстана. Изучение практики показало, что в связи с принятием нового Кодекса работодателя начи-

нали применять его нормы к трудовым отношениям, возникшим до введения его в действие, однако это противоречит нормам Закона Республики Казахстан от 24.03.1998 № 213-І «О нормативных правовых актах» (далее – Закон об НПА), ст. 37 которого устанавливает следующие правила:

«1. Действие нормативного правового акта не распространяется на отношения, возникшие до его введения в действие.

2. Исключения из правила пункта 1 настоящей статьи представляют случаи, когда обратная сила нормативного правового акта или его части предусмотрена им самим или актом о введении в действие нормативного правового акта, а также когда последний устраняет или смягчает ответственность за правонарушение, предусмотренную ранее.

3. Нормативные правовые акты, устанавливающие или усиливающие ответственность, возлагающие новые обязанности на граждан или ухудшающие их положение, обратной силы не имеют» [6].

В новом ТК Казахстана не **определено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенных договоров.**

Для сравнения мы обратились к трудовым кодексам стран – участниц Евразийского экономического союза (Кыргызстан, Беларусь, Армения, Российская Федерация). В каждом из них содержится конкретная норма о действии законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени.

Так, в ст. 11 Трудового кодекса Кыргызской Республики (с изм. и доп. по состоянию на 18.12.2015) предусмотрены следующие правила:

- закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу с момента, указанного в нем или в ином акте, определяющем порядок введения в действие данного акта;
- закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие;
- действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом;

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

- в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

В ст. 424 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены следующие правила о действии во времени:

- настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие;
- если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые **возникнут** после введения его в действие.

В ст. 9 Трудового кодекса Республики Беларусь также закреплены правила о действии законодательства о труде во времени:

- законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством;
- по отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Статья 12 Трудового кодекса Республики Армения содержит следующие нормы о действии трудового законодательства во времени:

- трудовое законодательство Республики Армения распространяется на трудовые отношения, возникшие до его вступления в силу, то есть имеет обратную силу только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другим законом, а также данным нормативным правовым актом;
- правовые акты, ограничивающие права или свободы работодателей или граждан, усиливающие порядок их осуществления или устанавливающие ответственность либо усиливающие ответственность или устанавливающие обязанности, либо устанавливающие или усиливающие порядок выполнения обязанностей, устанавливающие или усиливающие порядок надзора и контроля в отношении деятельности работодателей или граждан, а также иным образом ухудшающие их правовое положение, не могут наделяться обратной силой.

Как видим, в вышеуказанных трудовых кодексах стран ЕАЭС все предельно ясно. Незакрепленные норм о действии законодательства о труде во времени в ТК Казахстана приводит к нарушению прав и свобод сторон трудовых отношений.

Приведем наиболее яркий пример. В настоящее время в Казахстане работодатели массово начинают применять подп. 24 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана, устанавливающий возможность расторжения трудового договора в случае «достижения работником пенсионного возраста, установленно-го Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон...». Пользуясь этой нормой, казахские работодатели стали массово уведомлять работающих у них пенсионеров о расторжении трудовых договоров.

Та же ситуация наблюдается и с активным применением казахскими работодателями подп. 5 п. 2 ст. 182 нового ТК Казахстан, согласно которому «Работодатель обязан **не допускать** к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» [1].

На первый взгляд, преследуется цель охраны здоровья пенсионера. Но что с ним делать? Что значит – «не допускать»? А если оставить пенсионера на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то в случае обнаружения данного факта при проверке это повлечет привлечение работодателя к ответственности за «нарушение» вышеуказанной нормы.

Заключение

В заключение статьи сформулируем ряд выводов:

- терминология нового ТК Казахстана нуждается в совершенствовании;
- невключение в ТК Казахстана норм о действии трудового законодательства во времени приводит на практике к разногласиям между работниками и работодателем, между государством, работодателем и работниками;
- практическое применение норм нового ТК Казахстана покажет степень их эффективности соответствия современным реалиям и потребностям общества.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: Закон Респ. Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 417-V-ЗРК. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832. – Дата доступа: 15.01.2016.

2. 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.gazeta.kz/news/plan-nacii---100-shagov-po-realizacii-pyati-institucionalnykh-reform-newsID416926.html>. – Дата доступа: 15.01.2016.

3. Жарболова, А. Ж. Вопросы соотношения объективных основ и субъективных факторов при осуществлении законодательной деятельности [Электронный ресурс] / А. Ж. Жарболова. – Режим

доступа: http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2014/Pravo/8_160239.doc.htm. – Дата доступа: 15.01.2016.

4. Концепция проекта Трудового кодекса Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://namig.kz/news/v-kazahstane-gazrobotana-koncepciya-novogo-trudovogo-koдекса>. – Дата доступа: 15.01.2016.

5. Надирова, А. К. К вопросу об основных понятиях, используемых в Трудовом кодексе Республики Казахстан / А. К. Надирова // Правовые реформы в Казахстане. – 2013. – № 1. – С. 56–59.

6. О нормативных правовых актах : Закон Респ. Казахстан, 24 марта 1998 г., № 213-І [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1009108. – Дата доступа: 15.01.2016.

Summary

On January 1, 2016 came into force the new Labour Code of the Republic of Kazakhstan. It was assumed that the conceptual model of the new Labour Code will be based on the optimal combination of public and contractual regulation of labor relations, but in practice there are a number of issues, concerning difficulties with realization of the new Code rules.

Статья поступила в редакцию 26.01.2016

О. В. Чесалина, кандидат юридических наук, доцент, LL.M., докторант Центра трудовых отношений и трудового права Мюнхенского университета Людвига-Максимилиана

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА) В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация

С 1 января 2016 г. в Российской Федерации вступил в силу Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ, допускающий в отдельных случаях осуществление деятельности по предоставлению труда работников. В статье исследуется вопрос, насколько изменился подход к правовому регулированию этой деятельности с момента разработки первого законопроекта в 2006 г. до принятия нового федерального закона в 2014 году, вносятся предложения по совершенствованию законодательства в данной области.

Введение

5 мая 2014 г., после многолетних дискуссий и законопроектной деятельности, был принят Федеральный закон № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон № 116-ФЗ; вступил в силу с 01.01.2016), который допускает в отдельных случаях осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). В правоотношениях, связанных с предоставлением труда работников (персонала), участвуют три субъекта: 1) частные агентства занятости и другие юридические лица, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников; 2) заказчик; 3) работник, временно направляемый к заказчику.

Законопроектная работа по вопросам предоставления труда работников протекала неравномерно. Можно выделить этапы, когда наблюдалась активизация законопроектной деятельности в 2003–2006 гг. и 2010–2014 гг., а в 2007–2009 гг. был период спада. Спорным являлся вопрос о форме, в которой следует урегулировать деятельность по предоставлению труда работников: следует ли принять специальный комплексный нормативный акт, включающий нормы различных отраслей права (трудового, гражданского, административного) [1, с. 89], или достаточно внести

соответствующие изменения и дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК России). Этот процесс проходил достаточно сложно, поскольку регулирование указанного вида деятельности предполагает не только отказ от некоторых концепций и теорий трудового права [2, с. 56], но и внесение изменений и дополнений в трудовое законодательство, в законодательство о занятости, социальном обеспечении и социальном страховании, о миграции населения, в гражданское и административное законодательство.

С принятием Закона № 116-ФЗ российский законодатель пошел по пути внесения изменений и дополнений в уже действующее законодательство (без принятия отдельного комплексного закона). Проанализируем на основе законопроектов насколько изменился подход к правовому регулированию этой деятельности с 2003-го по 2014 г.

2003–2006 гг.: законопроект 2006 г.

В 2003–2006 гг. велась активная законопроектная работа по вопросам заемного труда. Работа сопровождалась большим количеством научных дискуссий и публикаций по этой проблематике. С 2003 г. при Комитете Государственной Думы России по труду и социальной политике действовала рабочая группа, которая занималась разработкой механизмов правового регулирования

труда работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам, которая в 2004 г. разработала Концепцию правового регулирования заемного труда [3]. Данная Концепция должна была стать основой законопроекта «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». В 2006 г. указанный законопроект [4] был опубликован, но не внесен на рассмотрение в Государственную Думу. Законопроект вызвал острую полемику. Многие ученые и профсоюзы [5] высказывались очень критично по поводу законопроекта. В то же время отмечалась необходимость принятия данного законопроекта, чтобы узаконить существующие де-факто отношения [6, с. 27].

Самый существенный недостаток данного законопроекта состоял в том, что он не только не обеспечивал защиту прав и интересов заемных работников, но и ухудшал их правовое положение по сравнению с действующим трудовым законодательством. Например, законопроект предусматривал возможность устанавливать в трудовом договоре дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 30) или изменять трудовую функцию работника без его согласия (ст. 22). Трудовой договор с заемным работником мог содержать положения о работе по нескольким, но не более трех трудовых функций, о возможности выполнения трудовых обязанностей на нескольких предприятиях-пользователях (ст. 20). Предпринимая попытку урегулировать новое для российского трудового права явление, в законопроекте предлагались неправильные определения некоторых традиционных для трудового права терминов (например, отношения по поводу использования труда заемных работников были отнесены к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми (ст. 2)). Использовались также термины, которые ранее не применялись в трудовом праве (например, правоспособность работника – ст. 6). Это свидетельствует о слабой юридико-лингвистической проработке законопроекта.

В то же время следует отметить некоторые позитивные моменты законопроекта. Он предусматривал очень детальное регулирование заемного труда в отдельном законе, который состоял из 58 статей. Для сравнения отметим, что Закон № 116-ФЗ дополнил ТК шестью новыми статьями, касающимися регулирования предоставления

труда работников, а также внес дополнения и изменения в некоторые нормативные акты (Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Налоговый кодекс Российской Федерации). Регулирование такого сложного явления, как предоставление труда работников, в данном объеме явно недостаточно, что потребует в будущем как внесения дополнений в ТК, так и разработки отдельных законов и подзаконных актов (на необходимость принятия федерального закона, регулирующего особенности предоставления труда работников, работодателем которых являются иные чем частные агентства занятости юридические лица указывает ст. 341.3 ТК России).

Кроме того, в некоторых случаях законопроект предусматривал дополнительные гарантии для заемных работников, например, максимальную продолжительность испытательного срока пропорционально продолжительности заключенного трудового договора, возможность расторжения трудового договора по инициативе заемного работника с предупреждением за три дня (ст. 29), определение подсудности по выбору заемного работника, если он выступал истцом по трудовому спору, либо по месту нахождения частного агентства занятости либо предприятия-пользователя (ст. 44).

В целом, несмотря на наличие в законопроекте некоторых позитивных норм, следует отметить отсутствие баланса прав и обязанностей участников правоотношений по заемному труду, а также низкий юридико-лингвистический уровень законопроекта.

2010–2014 гг.:

законопроект № 451173-5

18 ноября 2010 г. депутатами Государственной Думы А. К. Исаевым, М. В. Тарасенко и другими в Государственную Думу Российской Федерации был внесен законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (законопроект № 451173-5) [7]. Данный законопроект был разработан в целях внесения в законодательные акты изменений, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами [8]. Изначально законопроект вводил запрет

на осуществление деятельности по заемному труду организациями по содействию в трудоустройстве, предусматривал исключение из Налогового кодекса норм, затрагивающих осуществление деятельности по предоставлению персонала.

Хотя в самом законопроекте не использовался термин «заемный труд», в нем описывалась данная юридическая конструкция и предусматривался ее запрет: «организации по содействию в трудоустройстве населения, в том числе негосударственные, не вправе заключать с лицами, ищущими работу, трудовые договоры с целью передачи (предоставления) их для использования их личного труда другим организациям или индивидуальным предпринимателям» [7], устанавливалась возможность признания наличия трудовых отношений между предоставляемым работником и предприятием-пользователем (заказчиком).

Данный законопроект был поддержан Федерацией независимых профсоюзов России, Межрегиональным профсоюзом работников автомобильной промышленности и Ассоциацией «Юристы за трудовые права» [9].

Представители работодателей высказались против законопроекта. Ассоциация европейского бизнеса, Ассоциация частных агентств занятости и Консультативный совет по иностранным инвестициям выступили с многократными протестными заявлениями против законопроекта [10].

Правительство Российской Федерации в официальном отзыве на проект законопроекта [11] указало, что ряд положений законопроекта нуждается в корректировке, поскольку они сформулированы без учета норм действующего законодательства. Правительство не поддержало запрет заемного труда, а сочло целесообразным законодательно урегулировать особенности труда лиц, которые трудятся у работодателя, осуществляющего оказание услуг по гражданско-правовым договорам между организациями с использованием труда своих работников на территории организаций заказчика, поскольку гражданское законодательство допускает заключение гражданско-правовых договоров между организациями с целью оказания услуг с использованием труда работников на территории организации – получателя услуг [11]. Кроме того, в целях обеспечения защиты прав работников организаций, осуществляющих выполнение услуг в рамках заключаемых между организациями гражданско-правовых договоров с использованием труда работников организации-

исполнителя на территории организации-заказчика, Правительство предложило предусмотреть обязательную аккредитацию организаций, оказывающих услуги по найму рабочей силы и подбору персонала [11].

20 мая 2011 г. законопроект № 451173-5 был принят в первом чтении, 26 апреля 2013 г. – во втором. Ко второму чтению текст законопроекта принципиально отличался от изначально внесенного законопроекта. Если в первоначальном документе предоставление труда работников было полностью запрещено, то законопроект, подготовленный ко второму чтению, предусматривал определенный ограниченный перечень случаев, в которых разрешалось предоставление труда работников.

Начиная с законопроекта, подготовленного ко второму чтению, и вплоть до принятого закона предусмотрено разграничение между запрещенным заемным трудом и допускаемой в определенных случаях деятельностью по предоставлению труда работников (персонала). Можно предположить несколько причин, объясняющих такую сложную законодательную конструкцию. С одной стороны, отношения по предоставлению труда работников третьей стороне – это новое явление на российском рынке труда. Понятийный аппарат этого явления еще не разработан в науке и не отработан на практике (помимо термина «заемный труд» на практике также используются термины «аутсорсинг», «аутстаффинг», «лизинг персонала»), поэтому законодатель предусмотрел новый институт с достаточно нейтральным наименованием. С другой стороны, многие российские ученые [12, с. 7–30; 13, с. 264; 14, с. 22–30] и профсоюзы выступали против разрешения заемного труда. Термин «заемный труд» часто использовался в негативном смысле и ассоциировался с нарушением трудового законодательства. Включив в ТК положение «заемный труд запрещен» можно создать представление, что заемный труд действительно находится под запретом.

К сожалению, в Законе № 116-ФЗ не названы критерии, позволяющие отграничить заемный труд от деятельности по предоставлению труда работников (персонала). Одним из разграничительных критериев в литературе называется наличие или отсутствие воли работника на предоставление его труда: при «заемным» труде (в отличие от предоставления труда работников) работник направляется к третьей стороне без его согласия [15]. С таким разграничительным критерием согласить-

ся нельзя. Во-первых, в ст. 56.1 ТК России четко не указано, что заемный труд осуществляется без согласия работника. Во-вторых, Закон № 116-ФЗ не предусматривает, что в случае предоставления труда работника без его согласия такие отношения должны квалифицироваться как запрещенный заемный труд. Кроме того, такой подход противоречит зарубежному опыту правового регулирования заемного труда. Начиная с 1990-х гг. в российской научной литературе и в диссертационных исследованиях, а также в русскоязычных изданиях МОТ [16] для обозначения трехсторонних отношений, связанных с направлением работника для работы в интересах третьей стороны, не являющейся стороной трудового договора, используется термин «заемный труд». Конечно, можно описать конструкцию заемного труда с помощью других терминов, однако это не означает создания новой, отличной от заемного труда конструкции трудового права.

Хотя законопроект был принят 26 апреля 2013 г. во втором чтении, он был направлен на доработку и только спустя год (22 апреля 2014 г.) был принят повторно во втором и одновременно в третьем чтении. Если сопоставить законопроект после второго чтения в 2013 г. и после повторного второго чтения в 2014 г., можно отметить следующее. Наиболее спорным в этот период был вопрос, могут ли иностранные юридические лица осуществлять деятельность по предоставлению труда работников. На первом этапе законодатель попытался запретить им осуществлять этот вид деятельности, что вызвало резкую критику представителей частных агентств занятости. В окончательном законопроекте 2014 г. круг лиц был расширен и иностранным юридическим лицам было предоставлено право осуществлять этот вид деятельности. Кроме того, в законопроекте после повторного второго чтения:

- детально определены случаи, в которых юридические лица могут предоставлять труд работников;
- уточнены требования к аккредитации частных агентств занятости;
- расширен перечень случаев, в которых не допускается предоставление персонала частными агентствами занятости;
- внесены изменения в Налоговый кодекс Российской Федерации;
- внесены изменения технического характера: вместо дополнения ТК России новой статьей предусмотрено дополнение ТК новой главой 53.1.

Заключение

Регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) не завершено с принятием Закона № 116-ФЗ. Хотя данный федеральный закон уже вступил в силу, до сих пор не принят закон, регулирующий особенности предоставления труда работников, работодателем которых являются иные чем частные агентства занятости юридические лица. Кроме того, необходимо урегулировать правовые последствия направления работника без его согласия к заказчику, особенности материальной ответственности участников отношений по предоставлению труда работников (персонала), особенности привлечения предоставляемых работников к дисциплинарной ответственности, максимальный срок временного предоставления работников и сколько раз может быть направлен один и тот же работник к одному и тому же заказчику и ряд других вопросов.

Список цитированных источников

1. Лушникова, М. В. Заемный труд: исторический опыт и перспективы развития / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Человек и труд. – 2004. – № 7 – С. 85–89.
2. Сойфер, В. Г. «Заемный труд» как проявление гибкого регулирования трудовых отношений / В. Г. Сойфер // Вопросы трудового права. – 2006. – № 10. – С. 56–60.
3. Концепция регулирования заемного труда / И. Я. Киселев, Б. Р. Карабельников, Э. В. Черкасова [и др.] // Хозяйство и право. – 2004. – № 2. – С. 52–60; № 3. – С. 40–48.
4. Законопроект «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» [Электронный ресурс] // Ассоциация консультантов по персоналу. – Режим доступа: http://www.apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=3384:ztrud. – Дата доступа: 01.02.2016.
5. Гвоздицких, А. В. Проект закона о заемном труде [Электронный ресурс] / А. В. Гвоздицких // Центр социально-трудовых прав. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/index.php?id=1305>.
6. Ушакова, О. «Заемный труд» пока вне закона / О. Ушакова // Парламентская газета. – 2004. – 19 мая. – С. 27.
7. Законопроект № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (о мерах, препятствующих

уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем использования механизмов «заемного труда» [Электронный ресурс] // Государственная Дума Российской Федерации. – Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=451173-5&02>. – Дата доступа: 01.02.2016.

8. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Электронный ресурс] // Государственная Дума Российской Федерации. – Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=451173-5&02>. – Дата доступа: 01.02.2016.

9. Иванов, А. А. Заемный труд: позиция власти, бизнеса и профсоюзов [Электронный ресурс] / А. А. Иванов // Трудовые споры. – 2012. – № 1 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

10. Мануйлова, А. Заемному труду заменили запрет ограничением [Электронный ресурс] / А. Мануйлова // Газета Коммерсантъ. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2181608>. – Дата доступа: 01.02.2016.

11. Официальный отзыв на проект федерального закона № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», внесенный депутатами Государственной Думы А. К. Исаевым и М. В. Тарасенко [Элект-

ронный ресурс] // Государственная Дума Российской Федерации. – Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=451173-5&02>. – Дата доступа: 01.02.2016.

12. Коршунова, Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (Заемный труд) / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 6 – С. 7–30.

13. Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права / Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. – 328 с.

14. Нуртдинова, А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования / А. Нуртдинова // Хозяйство и право – 2004 – № 9 – С. 22–30.

15. Росиков, А. «Заемный труд»: правила игры [Электронный ресурс] / А. Росиков // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014 – № 11 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

16. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. Часть 1 [Электронный ресурс] // Восьмое Европейское региональное совещание Лиссабон, февр. 2009 года. Доклад Генерального директора. – Том I. – Режим доступа: http://www.ilo.org/europe/meetings-and-events/WCMS_359769/lang--en/index.htm. – Дата доступа: 01.02.2016.

Summary

On January 1, 2016 in the Russian Federation the Federal Law №116 came into force, allowing in some cases temporary agency work. In this article the question is examined, how the approach to the legal regulation of temporary agency work changed from the first bill on the issue in 2006 to the enacted law №116 in 2014. In addition, in the article proposals are made on further improvement of the temporary agency work.

Статья поступила в редакцию 06.02.2016

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ СЕМИНАР «КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ» (МИНСК, 10 февраля 2016 г.): КРАТКИЙ ОБЗОР ВЫСТУПЛЕНИЙ

10 ФЕВРАЛЯ 2016 г. в Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» прошел Республиканский научно-практический семинар «Концепция совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере», приуроченный к пятилетию Центра трудового права. Информационным партнером мероприятия выступил научно-практический журнал «Трудовое и социальное право», а также общественное объединение «Сообщество трудового права».

В работе семинара приняли участие представители из Конституционного Суда Республики Беларусь, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Гомельской областной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки, а также профессорско-преподавательский состав из Академии МВД Республики Беларусь, Барановичского государственного университета, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического уни-



К. Л. Томашевский

верситета, Частного учреждения образования «БИП – Институт правоведения», Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины, Международного университета «МИТСО», Минского торгового колледжа Белкоопсоюза.

С приветственным словом на семинаре выступил проректор по идеологической и научно-инновационной работе Международного университета «МИТСО», кандидат политических наук **Александр Алексеевич Плащинский**, который указал на актуальность проведения данного мероприятия и поблагодарил участников семинара за проявленный к нему интерес. Он выразил уверенность, что синергия идей ученых и опыта практиков позволит глубже уяснить проблемы правового регулирования трудовых отношений и выработать рекомендации по совершенствованию законодательства о труде и социальном обеспечении.

В рамках семинара было запланировано пять докладов, тематика которых затрагивала концептуальное развитие законодательства в социально-трудовой сфере в целом и отдельных институтов в частности.

Согласно программе мероприятия первым выступил заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский** с докладом «Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере: общие положения и институт трудового договора». В докладе ученый обосновал потребность в утверждении разработанной им научно обоснованной Концепции со-

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

вершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере. Одной из центральных частей этой Концепции должна стать подготовка новой кодификации законодательства о труде. К. Л. Томашевский обратил внимание на необходимость корректировки структуры Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), дополнения его новыми главами (как в общих положениях, так и в иных разделах), посвященными регулированию правового статуса субъектов трудового права, общих правил о занятости и трудоустройстве, участию работников в управлении организацией и другим. Подробнее читайте в его статье*, а также публикуемой в конце данного обзора Концепции со структурой нового Трудового кодекса Республики Беларусь.

Совместный доклад заведующего кафедрой таможенного дела Белорусского национального технического университета, кандидата юридических наук, доцента **Бориса Борисовича Синькова** и профессора кафедры трудового и корпоративного права, ведущего научного сотрудника Центра трудового права «Международного университета «МИТСО», кандидата юридических наук, доцента **Елены Анатольевны Волк** «*Концептуальные направления совершенствования законодательства Республики Беларусь о социальном партнерстве*» был посвящен области коллективного трудового права.

В своей части доклада Б. Б. Синьков в первую очередь обратил внимание на то, что формирование системы социального партнерства в Республике Беларусь, разработка организационно-правовой и научно-методической основы ее функционирования начались с принятием Закона Республики Беларусь от 24.11.1992 «О коллективных договорах и соглашениях». В этот период начал формироваться комплекс нормативных правовых актов, которые расширяли законодательную основу для становления эффективной формы регулирования социально-трудовых отношений, и порядок заключения, исполнения, прекращения коллективных договоров, соглашений. Однако до настоящего времени существует ряд не решенных законодательным органом вопросов.

В экономике любой страны фактически существуют два сектора рынка труда – охваченный и не охваченный профсоюзным движением, что приво-



Б. Б. Синьков

дит к обоснованной необходимости наличия представительного органа работников при отсутствии профсоюза. Право выбора работниками своего представителя предусмотрено в ТК: интересы стороны работников при заключении коллективного договора могут представлять не только профессиональные союзы, но и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства (ст. 354). Однако законодательством иные представительные органы работников не определены.

Докладчик подчеркнул, что вопрос о представительстве работников особо актуален в частном секторе экономики – на малых предприятиях. Например, такое представительство работников, как выборный орган общего собрания, мог решать вопрос о заключении коллективного договора в организациях с малой численностью работников при отсутствии первичной профсоюзной организации. Такое представительство будет осуществлять реализацию права на создание организации в соответствии с ратифицированной Республикой

* Подробнее см.: Томашевский К. Л. Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере (общие вопросы). С. 20–24 данного номера.



Г. А. Василевич

Беларусь Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», согласно которой организация работников имеет право свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формировать свою программу действий (ст. 3). Термин «организация» означает всякую организацию работников, имеющую целью обеспечение и защиту интересов работников (ст. 10 Конвенции МОТ № 87).

Синьков Б. Б. отметил, что формулировка ст. 367 ТК послужила поводом к неоднозначному толкованию срока действия коллективного договора, соглашения. С одной стороны, в ч. 1 ст. 367 ТК срок действия коллективного договора, соглашения определен «не менее чем на один год и не более чем на три года». С другой стороны, в ч. 2 ст. 367 ТК определено, что коллективный договор, соглашение «действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное». Таким образом, ч. 2 ст. 367 ТК неоднозначна и противоречива по смыслу. В целях исключения противоречия между ч. 1 и 2 ст. 367 ТК докладчик предлагает их изложить в новой редакции.

Содокладчик Е. А. Волк остановилась на проблеме правовой природы коллективного договора и соглашения. Законодательством Республики Беларусь коллективные договоры отнесены к локальным нормативным правовым актам, в то время как по своей правовой природе они являются нормативными соглашениями. Разграничение сущности различных видов источников трудового права позволяет четко определять место каждого из них в системе источников и правильно разрешать возникающие коллизии.

Докладчик также обратила внимание на необходимость определения в законодательстве раз-

личных форм социального партнерства. В настоящий момент только из определения социального партнерства, закрепленного в ст. 352 ТК, можно выделить три его формы. Однако это не исчерпывающий перечень способов реализации взаимодействия субъектов социального партнерства. Формы социального партнерства достаточно разнообразны. К ним можно отнести ведение коллективных переговоров, участие работников в управлении организацией, участие социальных партнеров в разработке и реализации социально-экономической политики государства, проведение консультаций и др. Зачастую они используются в комплексе, что позволяет обеспечить качественное функционирование социально-партнерских отношений. При этом нужно отметить, что участие работников в управлении организацией является также многоаспектной формой взаимодействия работников и нанимателей. Право работников на участие в управлении организацией гарантировано им п. 4 ст. 11 ТК. Однако способы реализации данного права четко не закреплены, отдельные нормы содержатся в различных нормативных правовых актах, тем самым снижается уровень осуществления работниками указанного права.

Докладчик также отметила необходимость уточнения в ТК сферы действия коллективного договора и соглашения, поскольку действующие формулировки вызывают проблемы в правоприменительной практике.

С докладом «Концептуальные вопросы совершенствования положений Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха» выступил профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент **Аркадий Анатольевич Греченков**.



А.А. Греченков

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

По его мнению, несмотря на многочисленные изменения и дополнения, вносимые в ТК, многие его положения о рабочем времени и времени отдыха либо не изменяются (хотя и имеют существенные недостатки), либо изменяются, но не в лучшую сторону. На ряд подобных положений обращали внимание такие ученые-юристы, как Л. Я. Островский, В. И. Кривой и др.

Аркадий Анатольевич указал на наиболее существенные недостатки положений о рабочем времени (глава 10 ТК), к которым отнес:

- недостаточно четкое определение рабочего времени;
- недостаточно четкое определение порядка нормирования рабочего времени;
- недочеты в формулировках положений о режиме рабочего времени.

В свою очередь, к наиболее существенным недостаткам положений о времени отдыха (глава 11 ТК) были отнесены:

- отсутствие легального определения времени отдыха (для сравнения отметим, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) такое определение содержится в отдельной ст. 106);
- отсутствие общего перечня видов времени отдыха, которые объективно образуют единую систему (в ТК России она, например, с перечислением конкретных видов времени отдыха с учетом увеличения их продолжительности определена в отдельной ст. 107);
- отсутствие указания на определяющую роль ТК при установлении продолжительности различных видов времени отдыха;
- отсутствие отдельной статьи, посвященной междудневному (междусменному) отдыху;
- недостаточно удачные названия ряда видов времени отдыха;
- социально несправедливое положение ст. 139 ТК о том, что при совпадении выходного дня с нерабочим государственным праздником или праздничным днем выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (для сравнения отметим, что в соответствии со ст. 112 ТК России в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день).

Наиболее существенными недостатками положений об отпусках (глава 12 ТК) были названы:

- неоправданное исключение в 2007 г. деления основного отпуска на минимальный и удлиненный,

что повлекло большие материальные затраты и серьезные терминологические сложности;

- ошибочное использование термина «заработная плата», а не «средний заработок» в ряде статей, посвященных гарантиям для работников в период отпуска (ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 183, ст. 189–192 ТК);

– внесенная в 2007 г. в ст. 154 ТК оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами и должна быть расценена как ошибочная и не подлежащая применению в силу противоречия Конституции, нормам международного права, другим нормам ТК;

- неоправданные ограничения общей продолжительности отпуска, применяемые при суммировании трудовых отпусков (ст. 162 ТК и другие акты законодательства) (для сравнения отметим, что согласно ст. 120 ТК России в аналогичной ситуации подобные ограничения не применяются);

– отсутствие указания на то, что некоторые социальные отпуска предоставляются не за текущий календарный год, а в иные периоды времени. Это касается, например, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (которые предоставляются в любые периоды времени с учетом срока беременности или возраста ребенка); отпусков в связи с получением образования (которые предоставляются в учебном году, не совпадающем с календарным годом);

- грубая ошибка, допущенная в ч. 6 ст. 183 ТК, где говорится о том, что в случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий (необходимо указать – календарный) год;

– неточности в установленной системе социальных отпусков (ч. 2 ст. 150), которая не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях главы 12 ТК. В частности, ст. 185 ТК предусматривает не отпуск по уходу за детьми, а отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; ст. 189 и ч. 2 ст. 326 ТК предусматривает не только отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера, но и отпуска отдельным категориям работников вне зависимости от наличия у них каких-либо уважительных причин; в данной системе не учтен отпуск, предусмотренный ст. 191 ТК, который предоставляется по ини-



А. В. Ясинская-Казаченко, Н. С. Пилипенко

циативе нанимателя по уважительным причинам производственного характера;

– недостаточно полное и четкое определение отпуска, в том числе недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска, а также отсутствие легальных определений трудового и социального отпусков.

Докладчик отметил, что на устранение отмеченных и ряда других недостатков в положениях о рабочем времени и времени отдыха законодателю целесообразно обратить внимание в процессе дальнейшего совершенствования ТК.

Выступление содокладчиков доцента кафедры экономики и права Белорусского национального технического университета, кандидата юридических наук **Анжелики Васильевны Ясинской-Казаченко** и старшего преподавателя Частного учреждения образования «БИП – Институт правоведения» **Натальи Сергеевны Пилипенко** было посвящено теме «*Трансформация законодательства Республики Беларусь в контексте совершенствования порядка разрешения трудовых споров*».

В докладе затронут вопрос о принципах трудовых споров, процедуре их рассмотрения и разрешения. Была предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению концепции альтернативного рассмотрения трудовых споров в трудовом праве Республики Беларусь. Предложено также использовать нетрадиционные формы разрешения трудовых споров, которые направлены на предотвращение разногласий и обеспечивают свободный выбор способов урегулирования разногласий*.

Завершающим стал совместный доклад заведующего кафедрой теории права и гражданско-

правовых дисциплин Барановичского государственного университета **Ольги Николаевны Людвигевич** и доцента кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины, кандидата юридических наук, доцента **Елены Анатольевны Ковалевой** на тему «*Концептуальные вопросы совершенствования института дисциплинарной ответственности*».

О. Н. Людвигевич в своей части доклада акцентирована внимание на необходимости закрепить в ТК понятие дисциплинарной ответственности работников. Указывала на целесообразность включения в данный Кодекс обобщающего термина «меры ответственности», охватывающего меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия. В обоснование этого она указала на противоречие ст. 197 и ст. 198 ТК, а также на то, что содержание ст. 198 значительно шире ее названия, поскольку в ней указаны не только меры дисциплинарного взыскания, но и так называемые иные меры дисциплинарного воздействия. С целью устранения отмеченных противоречий между ст. 197 и ст. 198 ТК, а также соотнесения названия ст. 198 с ее содержанием предлагается изложить название статьи в новой редакции и дополнить статью частью, предшествующей ч. 1.

В докладе высказывались предложения по совершенствованию правового регулирования порядка применения, обжалования мер ответственности, а также снятия дисциплинарного взыскания и др.**.

Авторскую концепцию совершенствования института дисциплинарной ответственности в со-



Е. А. Ковалева

* См. подробнее статью Ясинская-Казаченко А. В., Пилипенко Н. С. К вопросу о трансформации законодательства Республики Беларусь в контексте совершенствования порядка разрешения трудовых споров читайте на с. 28 данного номера.

** Подробнее читайте в следующем номере журнала «Трудовое и социальное право».

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

временных условиях попыталась обосновать Е. А. Ковалева. Она предложила привести в соответствие различные нормативные правовые акты о дисциплинарной ответственности в целях единообразного их понимания и применения.

Докладчик предложила новую редакцию ч. 1 ст. 198 ТК: «За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение премии полностью или частично на срок до 12 месяцев;
- 4) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункты 1, 5–1 статьи 47)».

Такая редакция позволила бы конкретизировать меру дисциплинарного взыскания с учетом практики применения Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Среди других достоинств предложенной формулировки: она располагает взыскания по степени тяжести в системе мер дисциплинарных санкций; мера дисциплинарного взыскания указывается в единственном числе, что позволит лишить работника только одной выплаты, поскольку со-

гласно ч. 3 ст. 198 ТК мера дисциплинарного взыскания должна быть соразмерна тяжести проступка.

Докладчик также обратила внимание на необходимость уточнить терминологический аппарат и название отдельных статей о дисциплинарной ответственности; конкретизировать день обнаружения дисциплинарного проступка, предложила различные варианты формулировок основания прекращения трудового договора по п. 4 ст. 42 ТК*.

При подведении итогов семинара участники обсудили проект структуры нового Трудового кодекса Республики Беларусь, разработанной К. Л. Томашевским, которая в доработанном варианте (с учетом высказанных замечаний, в том числе со стороны членов ОО «Сообщество трудового права») публикуется ниже.

Семинар стал генератором всевозможных предложений и рекомендаций по совершенствованию национального законодательства в социально-трудовой сфере. Всем докладчикам семинара и библиотекам представленных на семинаре вузов и организаций был презентован недавно изданный сотрудниками кафедры трудового и корпоративного права и Центра трудового права Е. А. Волк и К. Л. Томашевским учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право».

Обзор подготовила научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **Е. М. Попок**

*Обсуждена и одобрена на Собрании общественного объединения «Сообщество трудового права»
10.02.2016 (протокол № 1)*

КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

В Концепции определяются предпосылки, цели, задачи, основные принципы, этапы подготовки и проведения новой кодификации законодательства о труде и совершенствования пенсионного законодательства Республики Беларусь.

1. Предпосылки совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере

В условиях возрастающих процессов глобализации и интеграции, напрямую влияющих на ситуацию на рынке труда (усиление процессов трудовой миграции, расширение сфер деятельности транснациональных корпораций), возникает потребность в совершенствовании законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере в направлении определенной гармонизации этого законодательства со странами – участниками Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) с учетом передового опыта зарубежных государств и опорой на международно-правовые стандарты в сфере труда и социальной защиты.

За период, прошедший с момент предыдущей кодификации трудового законодательства Беларуси, завершившейся в 1999 г. принятием Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), прошел значительный период времени (без малого 17 лет). За это время в ТК Беларуси 19 раз вносились изменения и дополнения, причем имели место две крупные реформы (2007–2008 гг. и 2014 г.).

Для сравнения: спустя два с половиной года после принятия ТК Беларуси был принят Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, который подвергался еще большему количеству изменений и дополнений (более 60), в Казахстане дважды принимался Трудовой кодекс (в 2007 г. взамен Закона 1999 г. «О труде в Республике Казахстан» и в 2015 г. взамен ТК 2007 г.). В этих странах трудовое законодательство несколько лучше при-

способлено к регулированию трудовых и связанных с ними отношений в рыночной экономике в условиях построения информационного (постиндустриального) общества. На это обстоятельство обращали внимание и участники III Международной научно-практической конференции «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества» (Минск – Гродно, 23–24 октября 2015 г.).

Все это предопределяет потребность начала подготовки новой кодификации законодательства о труде Беларуси с учетом опыта как государств – членов ЕАЭС, так и экономически развитых стран Европы, Северной Америки, Японии и Китая.

В отношении вопроса о целесообразности проведения реформы пенсионной системы следует пояснить, что в отличие от многих постсоветских республик (России, Казахстана, Украины и т. д.) в Республике Беларусь накопительная система в пенсионное законодательство так и не была введена, а в несколько модифицированном виде с советских времен сохранилась солидарно-распределительная система (с персонифицированным учетом застрахованных лиц, профессиональным пенсионным страхованием, стимулированием более позднего выхода на пенсию). В условиях относительно высокого уровня инфляции, нестабильности национальной валюты и риска обесценивания накопительной части страховых отчислений полагаем преждевременным вводить накопительные элементы в белорусскую пенсионную систему.

Следует крайне осторожно подходить к вопросу повышения пенсионного возраста, поскольку данный вопрос носит для населения республики острый социальный характер (особенно для лиц предпенсионного возраста). Возможно, этот вопрос стоило бы вынести на республиканский референдум параллельно с выборами в Парламент или позднее. В целях обеспечения равенства по

половому признаку постепенно следует уравнивать пенсионный возраст для мужчин и женщин.

В плане совершенствования пенсионной системы следует проработать вопрос о более справедливом соотношении размеров пенсий по возрасту, за выслугу лет (для различных категорий) и пенсий за особые заслуги перед республикой (разница между ними может быть в 3–4 раза).

2. Цели и основные задачи совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере

Основная цель совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере состоит в научно-обоснованной подготовке и поэтапном и гармонизированном с государствами – членами ЕАЭС проведении новой кодификации законодательства о труде, а также совершенствовании законодательства о пенсионном обеспечении.

В рамках комплексного совершенствования законодательства о труде и пенсионном обеспечении предполагается решение следующих основных задач:

- подготовка и принятие отдельных Законов «Об объединениях нанимателей», «Об участии работников в управлении организацией», «Об учебно-трудовых отношениях» (или «О производственном ученичестве»), «О дистанционном труде», «О частных агентствах занятости и гарантиях работникам при заемном труде», создающих нормативную основу будущих глав 3, 8, 10, 42 и 43 нового ТК Беларуси;

- кодификация трудового законодательства, завершающаяся принятием существенного обновленного и дополненного недостающими главами ТК Беларуси (включая главы о регулировании гибких форм занятости: дистанционном и заемном труде), системно регулирующего трудовые и связанные с ними отношения (примерная структура нового Трудового кодекса Республики Беларусь прилагается);

- достижение того, чтобы при совершенствовании пенсионного законодательства размеры пенсионного обеспечения граждан в среднем по республике не снижались, а увеличивались, а также более справедливо распределялись размеры пенсий, исходя из продолжительности страхового стажа;

- обеспечение учета государством-членом приобретенных гражданами пенсионных прав на территориях государств – членов ЕАЭС при опре-

делении права на пенсионное обеспечение, назначении пенсий в соответствии с положениями международных договоров и законодательства государства-члена.

3. Основные принципы совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере

При подготовке и проведении комплексного совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере, включая как новую кодификацию законодательства о труде, так и совершенствование пенсионного законодательства Республики Беларусь, должны соблюдаться следующие основные принципы:

- приоритета общепризнанных принципов международного права по отношению к национальному законодательству;

- конституционности и законности;

- верховенства норм Трудового кодекса Республики Беларусь по отношению к противоречащим ему нормам иных законодательных актов в части регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

- защиты прав и свобод, законных интересов граждан, выражающийся в том числе в отраслевом принципе *in favorem* («в сторону улучшения правового положения работника»);

- социальной справедливости;

- научности, предполагающий обязательное привлечение в рабочие группы, разрабатывающие проекты законов, ведущих ученых-юристов, специализирующихся в трудовом праве и праве социального обеспечения;

- системности и комплексности правового регулирования общественных отношений;

- учета мнения социальных партнеров на стадиях разработки и обсуждения проектов законов в социально-трудовой сфере с наиболее представительными республиканскими объединениями работников и нанимателей.

4. Этапы и сроки подготовки законов и нового ТК Беларуси

Начальный этап (2016 г.). Обсуждение Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере с компетентными государственными органами и социальными партнерами и ее утверждение на уровне Правительства Республики Беларусь или Президента Республики Беларусь. Включение проектов законов в План подготовки законопроектов на 2017 год и аналогичные планы на последу-

ющие годы, утверждаемые указами Президента Республики Беларусь.

Подготовительный этап (2017–2019 гг.). Разработка и принятие отдельных законов, намеченных в рамках настоящей Концепции:

«Об объединениях нанимателей»;

«Об участии работников в управлении организацией»;

«Об учебно-трудовых отношениях»;

«О дистанционном труде»;

«О частных агентствах занятости и гарантиях работникам при заемном труде»;

«О внесении изменений и дополнений в законодательные акты по вопросам пенсионного обеспечения».

Завершающий (2020–2021 гг.). Внесение в Национальное собрание Республики Беларусь проекта ТК, его обсуждение и принятие нового кодифицированного закона о труде, в котором будут

полностью или частично систематизированы нормы, регулирующие группы трудовых и связанных с ними отношений, находящиеся пока за пределами предмета и структуры действующего ТК Беларуси.

Разработчик концепции: *Кирилл Леонидович Томашевский*, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент

Примечание: предложения и замечания по Концепции просьба направлять разработчику по электронной почте: k_tomashevski@tut.by, ctp@mitso.by

Приложение

СТРУКТУРА НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. Общие положения

Глава 2. Принципы трудового права

Глава 3. Правовой статус субъектов трудового права

Глава 4. Сроки в трудовом праве

РАЗДЕЛ II. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 5. Общие положения о социальном партнерстве

Глава 6. Формы социального партнерства. Коллективные переговоры

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

РАЗДЕЛ III. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 9. Общие правила о занятости и трудоустройстве

Глава 10. Учебно-трудовые отношения

Глава 11. Заключение трудового договора

Глава 12. Изменение и приостановление трудового договора

Глава 13. Прекращение трудового договора

Глава 14. Заработная плата. Исчисление среднего заработка

Глава 15. Нормы труда и сдельные расценки

Глава 16. Гарантии и компенсации

Глава 17. Рабочее время

Глава 18. Время отдыха. Трудовые и социальные отпуска

Глава 19. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников

Глава 20. Материальная ответственность сторон трудовых отношений

Глава 21. Повышение квалификации, подготовка и переподготовка работников

Глава 22. Общие правила об охране труда

РАЗДЕЛ IV. ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

- Глава 23. Общие положения о трудовых спорах
- Глава 24. Разрешение индивидуальных трудовых споров
- Глава 25. Разрешение коллективных трудовых споров
- Глава 26. Самозащита работниками трудовых прав
- Глава 27. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

РАЗДЕЛ V. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- Глава 28. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
- Глава 29. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности
- Глава 30. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников
- Глава 31. Особенности регулирования труда физических лиц с ограниченными возможностями
- Глава 32. Особенности регулирования труда работников у индивидуальных предпринимателей и в микро-организациях
- Глава 33. Особенности регулирования труда временных работников
- Глава 34. Особенности регулирования труда сезонных работников
- Глава 35. Особенности регулирования труда работников-надомников
- Глава 36. Особенности регулирования труда домашних работников
- Глава 37. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта
- Глава 38. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, приравненных к ним лиц, работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения
- Глава 39. Особенности регулирования труда при совмещении работы с получением образования
- Глава 40. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей
- Глава 41. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
- Глава 42. Особенности регулирования труда дистанционных работников
- Глава 43. Особенности применения труда частными агентствами занятости
- Глава 44. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников
- Глава 45. Особенности регулирования труда иных работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Ковалева Е. А., Ковалева Т. В. Очерки по истории трудового права Беларуси. – Гомель, 2015

Рецензируемая книга позиционируется соавторами как монография, представляющая собой «самостоятельное исследование разных аспектов истории развития правового регулирования труда в Беларуси». Она состоит из списка сокращений, вводного очерка, шести очерков, обширной библиографии, включающей 232 источника, а также пяти приложений.

Отнесение данной книги к монографии представляется не совсем корректным, судя по ее содержанию. Монография, как известно, представляет собой комплексное научное исследование в виде книги с углубленным изучением одной темы или нескольких тесно связанных между собой тем (проблем). Судя по названию, данная книга, если бы она была монографией, должна была комплексно, системно осветить всю историю трудового права Беларуси. Вместе с тем истории регулирования труда с древних времени до Нового времени в очерке 1 посвящено менее 10 страниц, обзору основных трудовозраховых актов и событий в Белоруссии (1917–1940 гг.) в очерке 2 уделено 80 страниц, то есть в 8 раз больше, чем за весь предшествующий многовековой период (первые нормы права, регулировавшие наемный труд на белорусских землях, можно обнаружить уже в Русской Правде и ряде договоров, грамот и привилегий (частных законов) периода древних белорусско-литовских княжеств XIII–XIV веков*). Истории развития трудового законодательства и отрасли трудового права Беларуси в период с 1941-го по 1989 гг. и с 1995 г. по настоящее время в рецензируемой книге вообще не нашлось места, что указывает на отсутствие комплексности в данной работе, что не свойственно монографиям. Что касается описания преподавания белорусского трудового права (1919–1930 гг.) в очерке 4, то не совсем понятен выбор только этого временного отрезка. Означает ли это, что трудовое право

с 1931 г. по настоящее время в Беларуси не преподается? Очевидно, что это не так. Обоснования такого «узкого исторического отрезка» вопросов преподавания трудового права мы ни во введении, ни по тексту книги не нашли. Вместе с тем название работы как «очерки» в целом выбрано удачно, поскольку этот жанр позволяет авторам сочетать элементы как монографии, так и учебного издания, пригодного для написания курсовых и дипломных работ студентами.

Очерк 1, посвященный регулированию труда с древних времени, мы оставляем без детального анализа, поскольку он носит реферативно-компиляционный характер, включая в основном цитаты из работ М. М. Харитоновой, В. И. Кривоного, А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, Е. Б. Хохлова и К. Л. Томашевского. Удивительно, но даже общие тенденции в развитии западноевропейского трудового права конца XIX – начала XX в. Е. А. и Т. В. Ковалева на с. 20 определяют так же, как и рецензент. Заметим, что такой реферативно-компиляционный стиль изложения, при котором практически отсутствует критический анализ других точек зрения, не характерен для научных работ, включая монографии.

Очерк 2, содержащий обзор основных трудовозраховых актов и событий в Белоруссии (1917–1940), написан в целом в том же стиле, что и очерк 1. Причем в ряде мест хронология описания принятия тех или иных нормативных правовых актов авторами нарушается (например, по 1929 г.), актам законодательства о труде, принимавшимся в РСФСР в 1917–1922 гг. (с. 21–57) соавторами уделяется внимания гораздо больше, чем первому собственному белорусскому Кодексу о труде 1929 г. (ему посвящен всего один абзац на с. 76–77). На с. 101 в качестве одного из выводов указывается, в частности то, что «сформировавшиеся нормы первых нормативных правовых актов о труде яви-

* Тамашэўскі, К. Л. Гісторыя працоўнага права Беларусі. Кароткі нарыс генезісу крыніц: вуч.-метад. дапам. – Мінск : Амалфея, 2010. – С. 10–16.

РЕЦЕНЗИИ

лись результатом общественного развития, условий жизни людей, их потребностей, интересов и ценностей, они оказались востребованными в то время». Возникает закономерный вопрос о том, что авторы понимают под «первыми нормативными правовыми актами о труде» применительно к данному очерку? Если речь идет о Декрете СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне», то заметим, что это вовсе не первый нормативный правовой акт о труде, действовавший как в России, так и на белорусских землях. Ранее принимался и действовал Устав о промышленном труде 1913 г., а до него еще было фабричное законодательство Российской империи, регулирующие различные отношения в сфере наемного труда, охраны труда, сформированное к 1880-м гг.*

Очерк 3 посвящен белорусским комиссарам труда и социального обеспечения. Данный очерк имеет довольно далекое отношение к заявленной общей теме рецензируемой книги «Очерки по истории трудового права Беларуси», поскольку в основном содержит исторические материалы по государственному строительству, т. е. прежде всего по конституционному (государственному) праву и административному праву. Вместе с тем этот очерк может быть интересен для читателей, интересующихся историей отечественного государства и права.

Рецензента из всей книги более всего заинтересовали очерк 4 «Становление преподавания белорусского трудового права (1919–1930)» и 5 «Юрист, международник, трудовик Н. Н. Кравченко: о спорных и новых биографических данных». Хотя исторический отрезок, взятый соавторами в очерке 4 (11–12 лет), на первый взгляд кажется незначительным, ранее он недостаточно глубоко исследован в ракурсе заявленного вопроса как в отечественной историографии, так и современными учеными в области трудового права. В этом несомненная новизна и научная ценность данной части рецензируемой работы. Авторам удалось на основе кропотливой работы в архивах и наведения справок установить некоторые ранее не известные факты из жизни первых профессоров и преподавателей Белорусского государственного университета (далее – БГУ). Для себя мы

уяснили новый факт о том, что в составе Московской комиссии для решения вопросов создания БГУ «25–31 декабря 1920 г. в Минске работал известный дореволюционный русский ученый-трудовик Л.С. Таль» (с. 132). Следует также положительно оценить усилия соавторов по разрешению противоречия в различных опубликованных источниках, связанного с датой и местом рождения профессора Николая Николаевича Кравченко (с. 156–157). Особо приятно отметить, что по собранным из разных архивных и справочных источников соавторы пришли именно к тем данным о дате и месте рождения ученого (30 октября 1980 г. в г. Могилеве), которые были ранее опубликованы нами**. Наряду с отмеченными выше положительными чертами данного очерка укажем и некоторые отрицательные. Во-первых, на с. 144 и с. 170–171 имеются ненужные повторы о научном творчестве Н. Н. Кравченко. Во-вторых, соавторы делают спорное утверждение о том, что «мы не можем в полной мере согласиться с мнением некоторых ученых о том, что «вопросами трудового права в довоенный период занимался профессор Н. Н. Кравченко»***. Почему мнение Е. А. и Т. В. Ковалевых нам кажется спорным или даже ошибочным, а позицию И. А. Юхо и С. Ф. Сокола мы разделяем? Во-первых, как тема магистерской диссертации, опубликованная в виде монографии по идее международно-правовой регламентации труда в ее историческом развитии (Томск, 1913), так и брошюра «Пути решения рабочего вопроса и проблема охраны труда в капиталистической Европе» (Минск, 1928) однозначно свидетельствуют, что данный ученый занимался научными исследованиями в области зарубежного трудового права и зарождающегося международного трудового права. Сам факт того, что научный интерес данного ученого лежал не в сфере национального трудового права, а международного и зарубежного трудового права, вовсе не означает, что он не занимался вопросами непосредственно трудового права, как пишут Е. А. и Т. В. Ковалевы (с. 143–144).

Во-вторых, сами Е. А. и Т. В. Ковалевы приводят из архивных данных сведения о том, что Н. Н. Кравченко руководил дипломными работами в БГУ с темами «Сравнительная характеристика Кодек-

* См., например: Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. – СПб., 2000; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т.: учебник. – Т. 1. – М.: Проспект, 2003; Соболев С. А. Проблемы изучения и методы современного познания истории трудового права России: монография. – Ижевск, 2011.

** Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н. Н. Вапнярчук, А. А. Войтик [и др.]; под общ. ред. А. М. Куренного, К. Л. Томашевского, О. Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011. – С. 76.

*** Юхо И. А., Сокол С. Ф. История юридической науки Беларуси. – Минск: ИО ООО БИП-С, 2000. – С. 56.

сов законов о труде 1918 г. и 1922 г.», «История КЗоТ 1922 г.», «Детский труд и его охрана в СССР и странах капиталистического мира», «Женский труд и его охрана в СССР и странах капиталистического мира», «Современное состояние вопроса международно-правовой регламентации труда». Если это не трудовые темы, то что же это? По спорному мнению Е. А. и Т. В. Ковалевых «из пяти тем три имели международную «окраску», а две сравнительно-историческую. «Чисто» же внутринациональных трудовых тем со стороны Кравченко рекомендовано не было» (с. 144). В формулировании тем профессором Н. Н. Кравченко нужно видеть большой прогресс в методологии научных исследований, так как он был одним из первопроходцев в плане сравнительно-правовых исследований. Заметим, что как минимум треть современных тем дипломных работ по трудовому праву как раз и формулируется в русле сравнительно-правового и международного аспектов*, а если в теме этот аспект и не подчеркивается, то в содержании обязательно присутствует. Даже если Н. Н. Кравченко полноценный курс трудового права не преподавал (с чтением лекций, проведением семинарских занятий), нельзя делать вывод о том, что он не преподавал трудовое право (так как руководство дипломными работами, помощь в составлении плана, подборке литературы, наконец вычитка с научным редактированием дипломных работ, также являются частью преподавания трудового права).

В ряде мест очерка 4 соавторы приводят данные о том, что студентам БГУ читалось «Рабочее право» (например, профессором Александром Владимировичем Горбуновым в 1922/1923 учебном году на 2-м курсе). Характерно, что в учебной программе дисциплины «Административное право», которая читалась А. В. Горбуновым в 1923/1924 учебном году присутствовали такие темы, как «законодательная охрана труда», «пособия», государственное страхование трудящихся, причем в разделе 3 «Законодательная охрана труда» по существу были представлены практически все традиционные институты трудового права (обеспечение свободы профессиональных союзов, форма и содержание рабочего договора, охрана труда малолетних, подростков и женщин, нормировка

рабочего времени, нормировка заработной платы, организация управления, надзора и суда). По сути эту тему можно охарактеризовать как «Основы трудового права». А. В. Горбунов читал полноценный курс рабочего права, включающий лекции, семинарские занятия, принимал экзамены у студентов. Уже в завершение очерка 4 соавторы утверждают, что профессор А. В. Горбунов, Н. Н. Кравченко, В. Н. Ширяев. Б. Н. Чредин были основателями преподавания трудового права в Советской Белоруссии (с. 153–154). С этим общим выводом мы можем согласиться в отношении профессоров А. В. Горбунова и Н. Н. Кравченко. Что касается профессора В. Н. Ширяева, то его научный интерес и область преподавания были все же в уголовном и уголовно-исполнительном праве (в особенности труд осужденных); такую дисциплину, как трудовое (рабочее) право, в БГУ он не преподавал, а данные о якобы преподавании Б. Н. Чрединым отдельных тем трудового права в рамках промышленно-торгового права соавторов Е. А. и Т. В. Ковалевых основаны на предположениях.

В отношении очерка 6 «Первые законы независимой Республики Беларусь, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения (1990–1994)», который носит описательно-повествовательный характер, ограничимся двумя критическими замечаниями.

Во-первых, *начало этого периода развития трудового законодательства независимой Беларуси и его первого этапа правильнее связывать с 1991 г.*, а не с 1990 г., что обосновывается В. И. Кривым**, а вслед за ним Е. А. и Т. В. Ковалевыми (с. 189). На первый взгляд, период формирования национального законодательства (вообще, а не собственно трудового) *условно* можно отсчитывать с момента принятия Верховным Советом БССР 27.07.1990 Декларации о государственном суверенитете БССР, что и делают Е. А. и Т. В. Ковалевы. Но следует учитывать, что данная Декларация, имея важное историческое и политическое значение, не имела в 1990 г. юридического значения, носила *de jure* рекомендательный характер. Юридическую силу конституционного закона она приобрела лишь спустя год (после принятия Закона от 25.08.1991 № 1017-XII).

* См., например: Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / Г. А. Василевич [и др.]; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. – С. 226–228.

** Кривой, В. И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права / В. И. Кривой // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2012. – № 1. – С. 97–99.

РЕЦЕНЗИИ

Кроме того, собственное (суверенно национальное) трудовое законодательство начало формироваться в Беларуси не с 1990-го, а с 1991 г. Во всяком случае, принятие в декабре 1990 г. законов «О предприятиях в БССР», «Об аренде», «О собственности в БССР», «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», на что ссылается В. И. Кривой, а вслед за ним Е. А. и Т. В. Ковалевы, в которых содержались единичные нормы трудового права, не позволяет их отнести к законодательству о труде. По отраслевой принадлежности большинства норм три первые закона относились к гражданскому, а четвертый – к социальному законодательству. Все четыре вышеуказанных закона были введены в действие с 01.01.1991, т. е. и те незначительные нормы трудового права, которые в них содержались, стали применяться лишь в 1991 г.

Во-вторых, неясно каким образом Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 и Закон от 08.01.2014 № 131-3, а также статистические данные по разрешению коллективных трудовых споров за период с 2005 г. по 2011 г. оказались в очерке 6 «Первые законы независимой Республики Беларусь, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения (1990–1994)» (с. 208).

В-третьих, рецензент не до конца понял первый вывод соавторов по очерку 6 книги: «Первые законодательные акты независимой Республики Беларусь, в т. ч. регулирующие трудовые отношения, принимались почти во всех государствах бывшего СССР» (с. 212). Как первые законодательные акты независимой Республики Беларусь могли приниматься почти во всех государствах бывшего СССР? Возможно, соавторы имели в виду законодательные акты по тем же вопросам?

Несмотря на то что рецензируемая работа оставила противоречивые впечатления, она может представлять интерес для читателей, интересующихся вопросами истории юридического образования в Беларуси, а также использоваться студентами при написании курсовых и дипломных работ по истории трудового права, а соискателями и аспирантами — для углубления знаний о деятельности Народного комиссариата труда и как добротная основа для научной полемики.

Рецензент:

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

ЮБИЛЕЙ ЧЛЕНА-КОРРЕСПОНДЕНТА НАН БЕЛАРУСИ, ДОКТОРА ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА ВИКТОРА ИВАНОВИЧА ШАБАЙЛОВА

5 февраля 2016 г. свой юбилей отметил Виктор Иванович Шабайлов, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, Заслуженный деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и корпоративного права юридического факультета Международного университета «МИТСО».

Виктор Иванович Шабайлов – известный ученый в области государственного (конституционного) и административного права. Окончив в 1959 г. Белорусский государственный университет, путь в науку он начал с аспирантуры Института государства и права АН СССР, окончив ее в 1964 г. В 1995–1996 гг. занимал должность директора Научно-исследовательского центра проблем государственной кадровой политики и совершенствования государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, а в 1997–2001 гг. был судьей Конституционного Суда Республики Беларусь. Затем на протяжении шести лет, до 2007 г., работал заведующим отделом конституционного, административного и международного права Института государства и права Национальной академии наук Беларуси.

Виктор Иванович внес значительный вклад в развитие теории и практики конституционного процесса, принимал непосредственное участие в законотворческой деятельности. Он участвовал в разработке ряда законопроектов, в частности, законов о культуре, охране здоровья, средствах массовой информации, Конституции Республики Беларусь 1994 г., а также Конституции Республики

Беларусь (с изменениями и дополнениями), принятыми на республиканском референдуме в 1996 г.

В 1982 г. Виктор Иванович был награжден грамотой Верховного Совета БССР, 1991 г. – медалями «За долготелный добросовестный труд» и «За трудовые заслуги», а в 2001 г. ему была объявлена Благодарность Президента Республики Беларусь. В 2016 г. В. И. Шабайлову вручена почетная грамота Международного университета «МИТСО».

Виктор Иванович является автором более 180 научных работ, в том числе 12 монографий. Подготовил около 10 кандидатов и двух докторов наук. Среди последних работ юбиляра можно назвать монографию «Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития», сборник научных трудов «Инновационная деятельность в контексте модернизации», «Правореализация в контексте правоуправления».



Редколлегия и редакционный совет журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляют Виктора Ивановича с юбилеем и желают ему здоровья, благополучия, неутомимой жизненной энергии и оптимизма, вдохновения в работе и осуществления намеченных планов!

ПОЗДРАВЛЕНИЕ ДОКТОРУ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК НИКИТЕ ЛЕОНИДОВИЧУ ЛЮТОВУ С ЮБИЛЕЕМ

25 февраля свой юбилейный день рождения отметил Никита Леонидович Лютов, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА).

В 2001 г. Н. Л. Лютов защитил кандидатскую диссертацию на тему «Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран)». В 2013 году состоялась защита докторской диссертации на тему «Эффективность норм международного трудового права».

Никита Леонидович является автором более 150 публикаций в области трудового права России, международного и сравнительного трудового права. Им были подготовлены такие монографии, как «Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ» (2007 г.), «Коллективное трудовое право Великобритании» (2009 г.), «Эффективность норм международного трудового права» (2013); учебник «Международное трудовое право» (в соавторстве с профессором К. Н. Гусовым (2012 г.); научно-практическое пособие «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования» (2012 г.). В 2012 г. учебник «Международное трудовое право» был удостоен второй премии МГЮА имени О. Е. Кутафина как лучший учебник для магистратуры.

Н. Л. Лютов является заместителем Председателя Ассоциации «Юристы за трудовые права», заместителем Председателя Комитета по статусу игроков Российского футбольного союза, членом Российской ассоциации трудового права и социального обеспечения, членом совета АНО «Центр социально-трудовых прав», приглашенным участником Европейской сети трудового права (European Labour Law Network, ELLN), членом редколлегий журналов «Трудовое право», «E-Journal of International and Comparative

Labour Studies» («Электронный журнал международных и сравнительных трудовых исследований», Италия), а также нашего журнала.

Лютов Н. Л. также участвовал в разработке научных обоснований и текстов законопроектных по заказу Государственной Думы Российской Федерации,

в переговорах с Федеральной службой по труду и занятости в отношении либерализации российского законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках. По заказу Международной организации труда провел работу над адаптацией с учетом законодательства стран СНГ исследования МОТ «Регулируя трудовые отношения: путеводитель по Рекомендации МОТ № 198», Женева, МБТ, 2013.

Н. Л. Лютов консультирует коммерческие компании по различным аспектам гражданского, трудового, корпоративного права, вопросам международных трудовых отношений, сотрудничает с общественными организациями в области совершенствования трудового законодательства.

Никита Леонидович не только участвует в международных семинарах, конференциях, круглых столах, но и сам является организатором встреч юристов. Лекции, которые он читал для студентов Международного университета «МИТСО» в рамках традиционных мероприятий Недели трудового права, пользовались большим успехом и запомнились слушателям живостью и актуальностью.



Редакция журнала поздравляет Никиту Леонидовича с днем рождения. Желает неиссякаемой энергии в целях достижения намеченных планов и только позитивных эмоций!

АНЖЕЛИКА ВАСИЛЬЕВНА ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО, КАНДИДАТ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК – ЮБИЛЯР!

9 января свой юбилейный день рождения отметила кандидат юридических наук, доцент кафедры «Экономика и право» Белорусского национального технического университета, ответственный секретарь по международным делам Общественного объединения «Сообщество трудового права».

Анжелика Васильевна окончила Всесоюзный юридический заочный институт по специальности «Правоведение» в г. Москве. Обучалась также в аспирантуре кафедры конституционного права Белорусского государственного университета. Работала адвокатом.

В 2015 г. успешно защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: теория и практика».

А. В. Ясинская-Казаченко является автором более 60 публикаций, в том числе учебного пособия для вузов «Конституционное право Республики Беларусь» (2008 г.). Ее статьи регулярно появляются и на страницах нашего журнала.

В настоящее время преподает такие дисциплины, как «Основы права», «Права человека», «Административное право», «Трудовое право», «Гражданское право» и «Хозяйственное право». Основная сфера научных интересов – регулирование правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. А. В. Ясинская-Казачен-

ко принимает активное участие в международных и республиканских конференциях, круглых столах, семинарах.

Коллеги отмечают, что Анжелика Васильевна является очень исполнительным сотрудником, имеет высокое чувство долга, умеет действовать быстро и четко, всегда стремится достичь поставленной цели, вежлива и тактична в отношении к руководству, коллегам и студентам.

Анжелику Васильевну ценят руководители, уважают коллеги и безмерно любят ее родные и близкие. Ее отличает трепетное отношение ко всему, что ее окружает, поэтому при наличии любой возможности она участвует в благотворительности. И, перефразируя известное высказывание, можно утверждать, если хочешь, чтобы что-то было сделано хорошо, попроси Анжелику Васильевну это сделать.



Редакционный совет журнала искренне поздравляет Анжелику Васильевну с юбилеем и желает ей оставаться таким же замечательным человеком! Счастья, удачи и благосостояния!

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

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) на русском и английском языках;
- 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 (пп. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 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.

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, 515 с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» и этика

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, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, 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 авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

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

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

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

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

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Centre of labour law").

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

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

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

One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of labour law.