

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (21) 2017

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) 279-83-52  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.В.  
Верстка: Дробудько В.И.

Свидетельство  
о 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 24.03.2017  
Дата выхода 30.03.2017  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано  
в Унитарном предприятии  
«Типография ФПБ».  
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

Свидетельство  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2017

## 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 хозяйственного 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 и социально-гуманитарных дисциплин, ректор Международного университета «МИТСО»;

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

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

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

**Лютюв Н.Л.** – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

**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;

**Прилипко С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;

**Томашевский К.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного 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 хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

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

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (декабрь 2016 г. – февраль 2017 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
О трудовом праве и юбилеях. Интервью с Аркадием Анатольевичем Греченковым .....	11
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<b>Шишко Г. Б. (Минск, Беларусь). Актуальные вопросы гибких форм занятости в Республике Беларусь</b> .....	15
В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования гибких форм занятости в Беларуси. Анализируется понятие гибких (нестандартных) форм занятости. Рассматривается применение отдельных форм нестандартной занятости. Вносятся предложения о расширении перечня гибких форм занятости и повышении эффективности их использования нанимателями на практике.	
<b>Драчук М. А. (Омск, Россия). Безработица в системе элементов рынка труда как юридическая категория</b> .....	20
В статье исследуется вопрос относимости к сфере действия трудового права категорий рынка труда и его структурного элемента — механизма защиты от безработицы. Утверждается, что рынок труда как система отношений частично относится к предмету правового регулирования трудового законодательства. Будучи сложным социально-экономическим феноменом, рынок труда формализуется через нормы нескольких отраслей законодательства, однако среди таковых трудовое право призвано играть главную роль как отрасль остаточного регулирования труда любого вида и как статистически наиболее часто применяемая в организации трудовых ресурсов страны. В экономической теории рынок труда как система отношений включает в себя организацию занятости и защиту от безработицы как подсистемы (элементы). Право, будучи обязанным откликнуться на такого рода потребности экономики, не может игнорировать явления занятости и безработицы как правовых категорий. Сегодня чаще всего эти явления воспринимаются через призму социально-обеспечительных отношений. Тем не менее трудовое законодательство, частично выполняя функции организации рынка труда и управления трудом, не может исключить занятость и безработицу из числа собственно используемых юридических понятий, необходимых для правильного построения отраслевых нормативных конструкций и механизмов.	
<b>Здрок О. Н. (Минск, Беларусь). Об отраслевой специфике посредничества в трудовом праве: размышления по поводу одной диссертации</b> .....	25
В статье представлен критический анализ выдвинутого в юридической литературе тезиса об отраслевой специфике посредничества в трудовом праве. Автор отстаивает позицию, в соответствии с которой употребление правовой категории «посредничество» для обозначения одного из альтернативных суду способов урегулирования правовых споров (конфликтов), основанного на привлечении третьего нейтрального лица, приобрело достаточно устойчивый характер, в связи с чем расширение содержания данной категории нецелесообразно.	
<b>Кудрин А. С. (Пермь, Россия). О правовом и антиправовом воздействии социальных партнеров на трудовые отношения в России</b> .....	29
В статье предпринята попытка анализа некоторых проявлений антиправового воздействия социальных партнеров на трудовые отношения. Отмечается, что под антиправовым воздействием следует понимать целенаправленный процесс формирования субъектом социальной власти в лице государства, индивидов и социальных групп модели должного поведения объекта в лице индивидов и их групп с точки зрения и в интересах субъекта, заведомо ухудшающих правовое положение подвластного субъекта (объекта воздействия), понижение уровня его правовых гарантий путем принятия властных решений, обремененных в правовую форму, выражающихся в нормах не-права и принципах не-права, правовой антикультуре, правовом нигилизме, правоприменительных актах, заведомо ухудшающих правовое положение объекта.	
<b>Ковалева Е. А. (Минск, Беларусь). Трудовая дисциплина педагогических работников</b> .....	32
В статье предпринята попытка исследования особенностей трудовой дисциплины педагогических работников. Рассмотрев обязанности педагогических работников, предлагается создание правил профессиональной этики педагогического работника включающих: понятие и сущность этики педагогической деятельности; принципы, нормы, нравственные стандарты педагогической деятельности; этические функции педагога по отношению к обучающимся; правила и этику осуществления педагогического взаимодействия; этикет в профессиональной деятельности педагогического работника, правила этикета для конкретных ситуаций; понятие и содержание научной этики и др. Анализируются особенности увольнения педагогических работников по п. 3, 5–1, 7 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.	
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<b>Филипова И. А. (Нижний Новгород, Россия). Реформа трудового законодательства Франции 2016 года</b> .....	36
<b>МНЕНИЕ ЮРИСТА</b>	
<b>Скобелев В. П. (Минск, Беларусь). Некоторые проблемы реализации и защиты прав лиц, претендующих на занятие должностей педагогических работников вуза</b> .....	40
<b>КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ</b>	
Итоги Республиканского научно-практического семинара «Труд научно-педагогических работников: проблемы и пути их решения» (Минск, 1 марта 2017 г.) .....	45
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<b>Волк Е. А. Рецензия на книгу: Защита трудовых прав граждан: монография / под ред. Г. Б. Шишко. – Гродно, 2015</b> .....	55
<b>Томашевский К. Л. Рецензия на книгу: Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография. – Пермь, 2016</b> .....	56

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (снежань 2016 г. – люты 2017 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
Аб працоўным праве і юбілеях. Інтэрв'ю з Аркадзем Анатольевічам Грэчанковым .....	11
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦІІ</b>	
<b>Шышко Г. Б. (Мінск, Беларусь). Актуальныя пытанні гнуткіх формаў занятасці ў Рэспубліцы Беларусь</b>	
У артыкуле разглядаюцца актуальныя праблемы прававога рэгулявання гнуткіх формаў занятасці ў Беларусі. Аналізуюцца паняцце гнуткіх (нестандартных) формаў занятасці. Разглядаецца прымяненне асобных формаў нестандартнай занятасці. Уносяцца прапановы аб пашырэнні пераліку гнуткіх формаў занятасці і павышэнні эфектыўнасці іх выкарыстання наймальнікамі на практыцы.	
<b>Драчук М. А. (Омск, Расія). Беспрацоўе ў сістэме элементаў рынку працы як юрыдычная катэгорыя</b> .....	15
У артыкуле даследуецца пытанне, якое адносіцца да сферы дзеяння працоўнага права, катэгорый рынку працы і яго структурнага элемента – механізма абароны ад беспрацоўя. Сцвярджаецца, што рынак працы як сістэма адносін часткова ставіцца да прадмета прававога рэгулявання працоўнага заканадаўства. Як складаны сацыяльна-эканамічны феномен рынак працы фармалізуецца праз нормы некалькіх галін заканадаўства, аднак сярод такіх працоўнае права заклікана адыгрываць галоўную ролю як галіна рэшткавага рэгулявання працы любога выгляду і як статыстычна найбольш часта ўжывальная ў арганізацыі працоўных рэсурсаў краіны. У эканамічнай тэорыі рынак працы як сістэма адносін уключае арганізацыю занятасці і абарону ад беспрацоўя як падсістэмы (элементы). Права, быўшы абавязаным адгукнуцца на такога роду патрэбнасці эканомікі, не можа ігнараваць з'явы занятасці і беспрацоўя як прававых катэгорый. Сёння часцей за ўсё гэтыя з'явы ўспрымаюцца праз прызму сацыяльна-забеспячальніцкіх адносін. Тым не менш працоўнае заканадаўства, часткова выконваючы функцыі арганізацыі рынку працы і кіравання працай, не можа выключыць занятасць і беспрацоўе з ліку ўласна выкарыстаных юрыдычных паняццяў, неабходных для правільнага пабудавання галіновых нарматыўных канструкцый і механізмаў.	
<b>Здрок А. М. (Мінск, Беларусь). Пра галіновую спецыфіку пасярэдніцтва ў працоўным праве: разважанні з нагоды адной дысертацыі</b> .....	20
У артыкуле прадстаўлены крытычны аналіз вылучанага ў юрыдычнай літаратуры тэзіса аб галіновай спецыфіцы пасярэдніцтва ў працоўным праве. Аўтар адстойвае пазіцыю, у адпаведнасці з якой ужыванне прававой катэгорый «пасярэдніцтва» для абазначэння аднаго з альтэрнатыўных суду спосабаў урэгулявання прававых спрэчак (канфліктаў), заснаванага на прыцягненні трэцяй нейтральнай асобы, набыло дастаткова ўстойлівы характар, у сувязі з чым пашырэнне зместу дадзенай катэгорый неметагодна.	
<b>Куррын А. С. (Перм, Расія). Аб прававым і антыправавым уздзеянні сацыяльных партнёраў на працоўныя адносіны ў Расіі</b> .....	28
У артыкуле зроблена спроба аналізу некаторых праяў антыправавога ўздзеяння сацыяльных партнёраў на працоўныя адносіны. Адзначаецца, што пад антыправавым уздзеяннем варта разумець мэтанакіраваны працэс фарміравання суб'ектам сацыяльнай улады ў асобе дзяржавы, індывідаў і сацыяльных груп мадэлі належных паводзін аб'екта ў асобе індывідаў і іх груп з пункту гледжання і ў інтарэсах суб'екта, заведама пагаршаючых прававое становішча падуладнага суб'екта (аб'екта ўздзеяння), паніжэнне ўзроўню яго прававых гарантый шляхам прыняцця ўладных рашэнняў, увасобленых у прававой форме, якія выяўляюцца ў нормах і прынцыпах не-права, прававой антыкультуры, прававым нігілізме, правапрымяняльных актах, заведама пагаршаючых прававое становішча аб'екта.	
<b>Кавалёва А. А. (Мінск, Беларусь). Працоўная дысцыпліна педагогічных работнікаў</b> .....	32
У артыкуле зроблена спроба даследавання асаблівасцяў працоўнай дысцыпліны педагогічных работнікаў. Разгледзеўшы абавязкі педагогічных работнікаў, прапануецца стварыць правілы прафесійнай этыкі педагогічнага работніка, якія ўключаюць: паняцце і сутнасць этыкі педагогічнай дзейнасці; прынцыпы, нормы, маральныя стандарты педагогічнай дзейнасці; этычныя функцыі педагога ў адносінах да навучэнцаў; правілы і этыку ажыццяўлення педагогічнага ўзаемадзеяння; этыкет у прафесійнай дзейнасці педагогічнага работніка, правілы этыкету для канкрэтных сітуацый; паняцце і змест навуковай этыкі і інш. Аналізуюцца асаблівасці звальнення педагогічных работнікаў па п. 3, 5–1, 7 арт. 47 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
<b>ЗАМЕЖНЫ ДОСВЕД</b>	
<b>Філіпава І. А. (Н.-Ноўгарад, Расія). Рэформа працоўнага заканадаўства Францыі 2016 года</b> .....	36
<b>МЕРКАВАННЕ ЮРЫСТА</b>	
<b>Скобелеў У. П. (Мінск, Беларусь). Некаторыя праблемы рэалізацыі і абароны правоў асоб, якія прэтэндуюць на займанне пасада педагогічных работнікаў ВУ</b> .....	40
<b>КАНФЕРЭНЦІІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
Вынікі Рэспубліканскага навукова-практычнага семінара «Праца навукова-педагогічных работнікаў: праблемы і шляхі іх вырашэння» (Мінск, 1 сакавіка 2017 г.) .....	45
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<b>Воук А. А. Рэцэнзія на кнігу: Абарона працоўных правоў грамадзян: манаграфія / пад рэд. Г. Б. Шышко. – Гродна, 2015</b> .....	55
<b>Тамашэўскі К. Л. Рэцэнзія на кнігу: Васільева Ю. В., Шуралёва С. В., Браун Е. А. Прававое рэгуляванне дыстанцыйнай працы: праблемы тэорыі і практыкі: манаграфія. – Перм, 2016</b> .....	56

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
<b>Changes review in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (December 2016 – February 2017)</b> .....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
<b>About the labour law and anniversaries. Interview with Arkadiy Anatolevich Grechenkov</b> .....	11
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>Shishko G. B. (Minsk, Belarus). Topical issues of flexible forms of employment in the Republic of Belarus</b> .....	15
The article analyses current problems of the legal regulation of flexible forms of employment in Belarus. The concept of flexible (non-standard) forms of employment is analysed. The application of individual forms of non-standard work is considered. Proposals are being made to expand the list of flexible forms of employment and increase the effectiveness of their use by employers in practice.	
<b>Drachuk M. A. (Omsk, Russia). Unemployment in the system of labour market elements as a legal category</b> .....	20
The article explores the relevance of the scope of labour law categories of labour market and its structural elements of the mechanisms of employment and protection against unemployment. It is argued that the labour market as a system of relations partly relates to the subject of legal regulation of labour law, since article 1 of the Labour code of the Russian Federation, among others, specified as the subject of the relations between the organization of labour and management work. Being complex socio-economic phenomenon, the labour market is formalized through the rules of several branches of legislation, however, among those labour law aims to play a major role as an industry residual regulation of labour of any kind and as statistically the most frequently used in the organization the workforce of the country. In economic theory the labour market as a system of relationships includes the organization of employment and protection against unemployment as subsystems (elements). Right, being obliged to respond to such needs of the economy, cannot ignore the effects of employment and unemployment as legal categories. Today, most often these phenomena are perceived through the prism of the social security relations. However, labour legislation, in part functions of the organization of the labour market and labour management, may not exclude the employment and unemployment of the number actually used the legal concepts necessary for the proper construction industry regulatory structures and mechanisms.	
<b>Zdrok O. N. (Minsk, Belarus). On the branch specifics of mediation in labour law: reflections on a thesis</b> .....	25
The article presents a critical analysis of the legal thesis studying some branch specifics of mediation in labour law. The author defends the position according to which the use of the legal "mediation" category is designated to one of the alternative judicial methods of settlement of legal disputes (conflicts), based on the involvement of a neutral third person who has acquired fairly stable, and therefore the expansion of the content of this category is not appropriate.	
<b>Kudrin A. S. (Perm, Russia). On the legal and anti-legal impact of social partners on labour relations in Russia</b> .....	29
In the article the author investigates some of the manifestations of anti-legal impact of social partners on labour relations. It is noted that under the anti-legal impact there should be understood the deliberate process of formation of a subject of social power in the face of the state, individuals and social groups normal behavior of the object in the face of individuals and their groups from the point of view and in the interests of the subject, deliberately exacerbating the legal status subject of the subject (object of impact), lowering the level of legal guarantees, by of decision-making power vested in legal form, as expressed in the rules are wrong and the wrong principles, legal culture, legal nihilism, law-enforcement acts, deliberately exacerbating the legal status of the object.	
<b>Kovaleva E. A. (Minsk, Belarus). Labour discipline of pedagogical staff</b> .....	32
In the article the author makes an attempt to study the peculiarities of labour discipline of pedagogical staff. Having studied the duties of teachers, it is proposed to create rules of professional ethics of a teacher, including: the concept and essence of the ethics of pedagogical activity; principles, norms, moral standards of pedagogical activity; ethical functions of the teacher towards students; rules and ethics of pedagogical interaction; etiquette in the professional activity of a teacher; the rules of etiquette for specific situations; concept and content of scientific ethics, etc. Specifics of the dismissal of pedagogical staff are analyzed in accordance with p. 3, 5-1, 7 Art. 47 of the Labour Code of the Republic of Belarus.	
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<b>Filipova I. A. (N.-Novgorod, Russia). The reform of labour law in France in 2016</b> .....	36
France has a well developed labour legislation that exceed the level of social rights and guarantees for workers in most national legislations of other countries, including member countries of the European Union. At the same time socio-economic transformation in modern society demanded that French legislators have amended the laws in respect of employment. In 2016, France has reformed its labour legislation, preparation of which began in 2015. Changes in the labour legislation have affected some provisions of the Labour code of France, the new rules appeared. The article describes the main changes that take effect from 2017 or later.	
<b>THE EXPERT'S OPINION</b>	
<b>Skobelev V. P. (Minsk, Belarus). Some problems of implementation and protection of the rights of persons applying for positions of teaching staff</b> .....	40
<b>CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS</b>	
<b>Review of the Republican Scientific and Practical Seminar "Work of Scientific and Pedagogical Staff: problems and ways of decisions" (Minsk, March 1, 2017)</b> .....	45
<b>REVIEWS</b>	
<b>Volk E. A. Book Review: Protection of labour rights of citizens: monograph / ed. G. G. Shishko. – Grodno 2015</b> .....	55
<b>Tomashevski K. L. Book Review: Vasilieva Y. V., Shuraleva S. V., Braun E. A. Legal regulation of distance work: problems of theory and practice: monograph. – Perm, 2016</b> .....	56



### Дарагія чытачы і аўтары!

Шчыра вітаем усіх чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса, які ў сакавіку 2017 г. адзначыў пяцігоддзе свайго існавання.

Пачатак 2017 г. у Беларусі адзначыўся шырокім сацыяльным рэзанасам на конт Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь № 3 «Аб прадухіленні сацыяльнага ўтрыманства», які быў падпісаны яшчэ 4 красавіка 2015 г., але пачаў актыўна прымяняцца ў другой палове 2016 г. – напачатку 2017 г. Аб змяненнях і дапаўненнях, якія былі ўнесены ў дадзены Дэкрэт 12 студзеня 2017 г., чытайце ў аглядзе заканадаўства аб працы і сацыяльным забеспячэнні ў чатырох краінах ЕАЭС.

У раздзеле «Актуальнае інтэрв'ю» прыведзена цікавая бясёда аб прафесійным жыцці ў звязку з працоўным правам з выбітным беларускім вучоным-правазнаўцам, кандыдатам юрыдычных навук, прафесарам кафедры грамадзянскага і працоўнага права Акадэміі МУС Беларусі Аркадзем Анатольевічам Грэчанковым, які вядзе актыўную навуковую працу ў галіне працоўнага права, а таксама ўваходзіць у рэдакцыйны савет нашага часопіса.

У гэтым нумары ў якасці галоўнай тэмы можна вызначыць праблемы прававога рэгулявання працы навукова-педагагічных кадраў. Па-першае, гэта тэма закранаецца ў артыкулах А. А. Кавалёвай і У. П. Скобелева, а па-другое, у больш шырокім фармаце яна абмяркоўвалася выбітнымі айчыннымі спецыялістамі ў працоўным праве падчас **Рэспубліканскага навукова-практычнага семінара «Праца навукова-педагагічных работнікаў: праблемы і шляхі іх вырашэння»**. Гэты семінар быў арганізаваны Цэнтрам працоўнага права Міжнароднага ўніверсітэта «МІТСО» сумесна з кафедрай грамадзянскага працэса і працоўнага права БДУ, грамадскім аб'яднаннем «Згуртаванне працоўнага права» пры падтрымцы ТАА «ЮрСпектр». Абзор выступленняў удельнікаў семінара, якія выказалі шмат цікавых прапановаў па ўдасканаленні заканадаўства аб працы гэтай катэгорыі работнікаў глядзіце на с. 45 нумара. Разгляд тэмы будзе працягнуты і ў № 2 часопіса.

У асноўнай рубрыцы «Навуковыя публікацыі» чытач знойдзе артыкулы беларускіх і расійскіх навукоўцаў па пытаннях гнуткіх форм занятасці, беспрацоўя ў сістэме элементаў рынка працы, дыскусію адносна галіновых рысаў пасрэднага ў працоўным праве, а таксама развагі на конт прававога і антыправавога ўздзеяння сацыяльных партнёраў на працоўныя адносіны ў Расіі.

Цікавы замежны вопыт адносна рэформы працоўнага заканадаўства Францыі прадстаўлены ў артыкуле І. А. Філіпавай.

У канцы нумара традыцыйна друкуюцца рэдакцыйныя рэцэнзіі (адносна дзвюх кніг па пытаннях працоўнага права, што былі надрукаваны ў Гродна і Пермі).

Прыемнага і займальнага чытання!

**З павагай,  
галоўны рэдактар**

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (декабрь 2016 г. – февраль 2017 г.)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2016 № 1080 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»**

Постановлением установлена месячная минимальная заработная плата в размере 265 белорусских рублей. Напомним, что ранее ее размер составлял 230 белорусских рублей.

Постановление вступило в силу 01.01.2017.

**Указ Президента Республики Беларусь от 23.12.2016 № 483 «О пенсионном обеспечении граждан, пострадавших в результате акта терроризма»**

Согласно нормам Указа пенсии гражданам, которым установлена инвалидность вследствие полученных в результате акта терроризма, произошедшего 11.04.2011 в г. Минске на станции метро «Октябрьская», телесных повреждений, назначаются исходя из их утраченного в связи с инвалидностью вследствие акта терроризма фактического заработка, определенного за последние 12 месяцев работы, предшествовавших акту терроризма, откорректированного в связи с ростом средней заработной платы работников в республике.

Размер откорректированного заработка, из которого исчисляется пенсия, не может быть менее 100 и более 300 % средней заработной платы работников в республике, применяемой при перерасчете трудовых пенсий по возрасту в связи с ростом средней заработной платы работников в республике.

Размер пенсии по инвалидности вследствие акта терроризма исчисляется путем умножения определенного в соответствии с Указом заработка на показатель степени утраты профессиональной трудоспособности, который устанавливается медико-реабилитационной экспертной комиссией.

Перерасчет пенсий по инвалидности вследствие акта терроризма производится в связи с ростом средней заработной платы работников в республике путем корректировки фактического заработка пенсионера. Размер пенсии после перерасчета не может быть ниже ее размера, установленного в предыдущем месяце.

Гражданам, которым установлена инвалидность вследствие акта терроризма, по их желанию может быть назначена пенсия по инвалидности на общих условиях, определенных законодательством о пенсионном обеспечении.

Указ вступил в силу 28.12.2016, за исключением п. 1–3, которые вступят в силу 01.04.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2016 № 76 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 июля 2005 г. № 86»**

Настоящим постановлением внесены дополнения и изменения в Инструкцию о порядке применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2005 № 536, утвержденную постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.07.2005 № 86.

Постановлением уточнено, что изменения и дополнения могут вноситься в результаты действующей аттестации. Установлено, что в случаях, когда в Списке № 1 и Списке № 2 указаны отдельные показатели вредных и опасных условий труда (занятость в конкретных кабинетах и т. д.), правом на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда пользуются работники, занятые в этих условиях. Термин «горячие участки работ» до-

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

полнен понятиями «горячие работы» и «горячие участки».

Данный акт устанавливает, что работники, занятые в производствах по переработке нефти (1-го класса), пользуются правом на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда по Списку № 2. При определении занятости маляров в условиях, предусмотренных в вышеназванном Списке, необходимо учитывать класс опасности конкретного лакокрасочного материала.

Установлено также, что за работниками сохраняется право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда после переименования или унификации профессии и должности, предусмотренных Списками № 1 и № 2, с даты вступления в силу постановлений, утверждающих внесение изменений и (или) дополнений в выпуски ЕТКС и ЕКСД, при условии, что используемое оборудование, технологический процесс, условия труда работников после переименования или унификации профессии и должности не изменились.

Постановление вступило в силу 22.01.2017.

**Декрет Президента Республики Беларусь от 12.01.2017 № 1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»**

В целях совершенствования законодательства по вопросам предупреждения социального иждивенчества, защиты прав и законных интересов граждан данным нормативным правовым актом внесены изменения в Декрет Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества».

Периоды участия в финансировании государственных расходов были дополнены периодами, в течение которых гражданин проходил альтернативную службу, находился в списочном составе национальной или сборной команды Республики Беларусь по видам спорта, а также периодом, в течение которого к гражданину применялись предусмотренные законодательными актами меры по обеспечению безопасности, не позволявшие ему участвовать в финансировании государственных расходов.

Период воспитания одним из родителей ребенка в возрасте до 7 лет дополнен условием, что в этот период ребенок в возрасте от 3 до 7 лет не получает дошкольное образование.

Декрет впервые предусматривает, что местные Советы депутатов или по их поручению местные

исполнительные и распорядительные органы вправе освобождать от уплаты сбора на финансирование государственных расходов граждан в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации, под которой понимается объективное обстоятельство (совокупность обстоятельств), не зависящее от гражданина, которое он не может преодолеть за счет имеющихся возможностей.

Декрет вступил в силу 15.01.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.01.2017 № 3 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2016 года в расчете на месяц»**

Постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2017 г.

Установлены следующие бюджеты прожиточного минимума:

- в среднем на душу населения – 180 руб. 10 коп.;
- трудоспособное население – 198 руб. 63 коп.;
- пенсионеры – 138 руб. 80 коп.;
- студенты – 175 руб. 24 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 116 руб. 83 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 160 руб. 61 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 197 руб. 40 коп.

Постановление вступило в силу 24.01.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.01.2017 № 4 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»**

В соответствии с постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2017 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 383 руб. 34 коп.;
- пенсионеры – 301 руб. 45 коп.;
- студенты – 287 руб. 93 коп.;

- дети в возрасте до трех лет – 241 руб. 51 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 312 руб. 69 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 326 руб. 47 коп.;
- семья из четырех человек – 298 руб. 85 коп.;
- молодая семья из трех человек – 323 руб. 74 коп.

Постановление вступило в силу 24.01.2017.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2017 № 48 «О внесении изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2009 г. № 86»**

Данным постановлением внесено изменение в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.01.2009 № 86 «О некоторых вопросах оплаты труда работников учреждений образования».

Так, документом установлены ежемесячные доплаты в размере одной тарифной ставки первого разряда, установленной Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

- педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу, в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта);

- педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), в течение последующего одного года.

Нововведенные ежемесячные доплаты выплачиваются по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера одной тарифной ставки первого разряда.

Постановление вступило в силу 01.01.2017.

**Постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.01.2017 № 2/6 «Об установлении рекоменду-**

**емого минимального возраста для занятия видами спорта»**

Постановлением установлен рекомендуемый минимальный возраст для занятия видами спорта, в том числе видами спорта, включенными в программу Паралимпийских и Дефлимпийских игр.

Нормативный правовой акт определяет низшим порогом пятилетний возраст при занятии художественной и спортивной гимнастикой, а также танцевальным спортом. Тогда как для Паралимпийских игр – плавание с 9 лет, Дефлимпийских игр – футбол с 8 лет.

Самый поздний минимальный возраст установлен при занятии бодибилдингом – с 14 лет, в случае Паралимпийских игр – футбол с 18 лет, Дефлимпийских игр – плавание с 10 лет.

Постановление вступает в силу с 01.09.2017.

## КАЗАХСТАН

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 15.12.2016 № 1069 «О внесении изменений в приказ исполняющего обязанности Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 июня 2016 года № 559 «Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода»»

Внесенные изменения касаются правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода.

В частности, исключено ограничение по сроку действия подп. 2 п. 50 Правил о том, что разрешение на привлечение иностранной рабочей силы в рамках внутрикорпоративного перевода не выдается или не продлевается при наличии соответствующих предложений на внутреннем рынке труда (при получении лицом, желающим трудоустроиться, положительной оценки работодателя и представителя центра занятости населения). Следует отметить, что такое ограничение исключено временно, а именно до 01.01.2021.

Согласно изменениям условия выдачи и (или) продления местным исполнительным органом решений не распространяется в том числе на представительства и филиалы иностранных юри-



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

дических лиц с численностью работников не более 30 человек.

Для продления срока действия разрешения работодатель через информационную систему «Государственная база данных «Е-лицензирование» либо в бумажном виде направляет в местный исполнительный орган не позднее чем за 30 календарных дней (ранее – не позднее чем за месяц) до окончания срока действия разрешения, следующие документы:

- заявление;
- информацию о местном содержании в кадрах;
- сведения о привлекаемом иностранном работнике;
- копия документа, удостоверяющего личность иностранного работника.

Приказ вступил в силу 01.01.2017.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 29.12.2016 № 898 «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2017 г.»**

Постановлением установлена квота на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2017 г. в процентном отношении к численности рабочей силы. Относительно привлечения трудовых иммигрантов она установлена в размере – 4,2 %. Постановление содержит приложение о распределении квот по 19 видам экономической деятельности.

Постановление вступило в силу 12.01.2017.

**Приказ Генерального прокурора Республики Казахстан от 12.12.2016 № 188 «О внесении изменений и дополнений в приказ Генерального прокурора Республики Казахстан от 28 августа 2013 года № 90 «Об утверждении Квалификационных требований для должностей сотрудников органов, ведомств и учреждений прокуратуры Республики Казахстан»»**

Данным нормативным правовым актом изменены Квалификационные требования для должностей сотрудников органов, ведомств и учреждений прокуратуры Республики Казахстан.

В частности, лица, обладающие высокой профессиональной подготовкой, имеющие специфические знания либо значительный опыт работы по определенным специальностям, без учета необ-

ходимого стажа работы, ученой степени, классного чина, специального (воинского) звания, установленного настоящими квалификационными требованиями, могут быть назначены на должности в органы, ведомства и учреждения Прокуратуры Республики Казахстан по согласованию с Генеральным прокурором Республики Казахстан.

Приказ вступил в силу 23.01.2017.

## КЫРГЫЗСТАН

**Закон Кыргызской Республики от 25.01.2017 № 12 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»**

Изменения, которые вносятся законом, касаются оплаты труда лиц, работающих по совместительству. В частности, изменению подверглась ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса Кыргызской Республики, где предусмотрено, что лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате и надбавки к должностному окладу за стаж работы в условиях высокогорья, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Ранее оплата труда таких работников производилась без учета вышеназванных коэффициентов и надбавок.

На лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, распространены гарантии и компенсации, источником которых теперь может быть не только основное место работы, но и работодатель по совместительству. Соответствующие изменения были внесены в ч. 1 ст. 335 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Закон вступил в силу 06.02.2017.

## РОССИЯ

**Постановление Правительства Российской Федерации от 08.12.2016 № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 г.»**

Соответствующим постановлением во исполнение ст. 33 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» установлены на 2017 г. минимальные и максимальные величины пособия по безработице:

- минимальная величина – в размере 850 рос. руб.;
- максимальная величина – в размере 4900 рос. руб.

Напомним, что размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице остаются неизменными с 2009 г.

Постановление вступило в силу 20.12.2016.

**Федеральный закон от 19.12.2016 № 454-ФЗ «О внесении изменений в статью 12.1 Федерального закона «О государственной социальной помощи»**

Данный нормативный правовой акт уточняет порядок начисления социальной доплаты к пенсии, а именно в ч. 4 и ч. 5 ст. 12.1 «Социальные доплаты к пенсии» Федерального закона «О государственной социальной помощи».

Федеральная социальная доплата к пенсии устанавливается неработающему пенсионеру в случае, если общая сумма его материального обеспечения не достигает величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте Российской Федерации по месту его жительства или пребывания. Такая доплата к пенсии устанавливается в размере, чтобы указанная общая сумма его материального обеспечения с учетом данной доплаты достигла величины прожиточного минимума пенсионера, установленной в субъекте Российской Федерации.

Законом также устанавливается сохранение уровня материального обеспечения неработающего пенсионера не ниже величины прожиточного минимума пенсионера, установленной в соответствующем субъекте Российской Федерации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

Закон вступил в силу с 01.01.2017.

**Федеральный закон от 28.12.2016 № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**

Настоящим Законом вносятся изменения в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», благодаря которым информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях можно будет получить на государственном информационном ресурсе «Справоч-

ник профессий». Вышеназванный Закон дополнен ст. 16.3 «Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»».

«Справочник профессий» (далее – Справочник) является базовым государственным информационным ресурсом и размещается в федеральной государственной информационной системе «Единая система нормативной справочной информации».

Порядок формирования, ведения и актуализации справочника профессий и перечень содержащейся в нем информации устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Информация о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, содержащаяся в справочнике профессий, может применяться:

– федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при подготовке документов по вопросам обеспечения кадрового потенциала в целях развития экономики субъектов Российской Федерации;

– заинтересованными лицами при обеспечении непрерывной и сбалансированной подготовки кадров, в том числе их опережающей подготовки;

– гражданами при планировании трудовой деятельности, выборе профессии, образовательных программ и самообразования;

– работодателями, иными заинтересованными лицами при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов;

– другими лицами в иных целях.

Доступ к информации, содержащейся в Справочнике, осуществляется на безвозмездной основе с использованием информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Закон вступил в силу 09.01.2017.

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

## О ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ЮБИЛЕЯХ. ИНТЕРВЬЮ С АРКАДИЕМ АНАТОЛЬЕВИЧЕМ ГРЕЧЕНКОВЫМ

### Наш собеседник

**Аркадий Анатольевич Греченков**, кандидат юридических наук, доцент, полковник милиции в отставке, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь; более 13 лет являлся начальником этой кафедры; инициировал и обосновал существующее название кафедры с закреплением за ней учебных дисциплин гражданско-правового и трудо-правового профиля; участник ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 г.; нес службу по охране общественного порядка и обеспечению безопасности населения на территории Армянской и Азербайджанской ССР в 1988 и 1989 г.; награжден медалями, нагрудными знаками «За отличную службу в МВД» и «Отличник образования», почетными грамотами и грамотами Министерства образования и Министерства внутренних дел Республики Беларусь, занесен в Книгу почета Академии МВД Республики Беларусь; автор более 140 научных публикаций.



**– Аркадий Анатольевич, расскажите, пожалуйста, о Вашей юности. Почему Вы выбрали именно юриспруденцию?**

– Мои детство и юность прошли в основном в военных гарнизонах, где отец служил военным штурманом. Последнее место его службы – гарнизон Мачулищи под Минском, где я 45 лет назад окончил среднюю школу. Это действующая и сегодня замечательная школа имени Героев Советского Союза И. Т. Вдовенко и Н. В. Гомоненко со своими славными традициями. У нас были прекрасные учителя, которые дали глубокие и прочные знания, дружный класс. Кстати, с некоторыми из своих одноклассников я регулярно встречаюсь и в настоящее время. Из родственников никто юриспруденцией профессионально не занимался. Думаю, что на мой выбор юриспруденции как профессиональной деятельности повлияли гуманитарный склад ума (хотя мама всю жизнь преподавала математику в школе), а также стремление к честности и справедливости, которое воспитывалось в нашей семье и доминировало в советском обществе в целом. Потом были годы учебы на юридическом факультете Белорусского госу-

дарственного университета (окончил с отличием в 1977 году), в аспирантуре Института государства и права Академии наук СССР в Москве, работал в Институте философии и права Академии наук БССР... и неожиданное приглашение в Минскую высшую школу МВД СССР (в настоящее время – Академия МВД Республики Беларусь), где прошла моя служба в органах внутренних дел и где я после увольнения со службы работаю в настоящее время.

**– Как нам стало известно, большая часть Вашей трудовой деятельности связана с органами внутренних дел. Какие основные особенности регулирования труда данной категории работников можно выделить и следует ли применять в отношении таких специфических работников общие нормы трудового законодательства или следует ограничиваться специальными нормами?**

– Важнейшей особенностью регулирования труда (а точнее, служебной деятельности) сотрудников органов внутренних дел я бы назвал осуществление этого регулирования на основе

сочетания специальных норм о прохождении службы и норм законодательства о труде. При этом специальные нормы о прохождении службы имеют здесь приоритет, а нормы законодательства о труде применяются как дополнение – в случаях и пределах, предусмотренных специальными нормами.

Думается, что механизм такого регулирования нашел отражение в ст. 5 Трудового кодекса Республики Беларусь. Однако для более эффективного и однозначного применения данная статья должна быть сформулирована более четко и понятно. Вместе с тем допускаю, что в перспективе, по мере совершенствования законодательства о прохождении службы, регулирование служебной деятельности сотрудников может быть осуществлено исключительно этим законодательством, без использования норм законодательства о труде.

**– В начале марта белорусская милиция отметила 100-летний юбилей. Мы искренне поздравляем Вас с такой знаменательной датой и в связи с этим хотим поинтересоваться, что, на Ваш взгляд, наиболее кардинально поменялось в труде сотрудников органов внутренних дел за это время?**

– Полагаю, что труд сотрудников органов внутренних дел за это время и в особенности за последние годы претерпел существенные изменения и в техническом, и в интеллектуальном плане, и в плане правового регулирования. Так, в нашей стране за время ее существования действует уже третье по счету Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (предыдущие положения принимались в 1992 и 2001 г.). По сравнению с предыдущими действующее Положение обеспечивает в целом более высокое качество правового регулирования служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Особенность современного этапа состоит в том, что в настоящее время разработан проект нового универсального Положения о прохождении службы, которое будет устанавливать порядок и условия прохождения службы сотрудниками всех военнизированных организаций Республики Беларусь: органов внутренних дел, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразде-

лений по чрезвычайным ситуациям. Хочется надеяться, что в новом Положении качество правового регулирования служебной деятельности всех категорий сотрудников будет поднято на еще более высокий уровень.

**– Аркадий Анатольевич, расскажите, пожалуйста, об Академии МВД Республики Беларусь. Подготовку каких специалистов она осуществляет и в чем особенности учебы в данном вузе по сравнению с другими?**

– В настоящее время Академия МВД Республики Беларусь является одним из самых престижных вузов университетского типа нашей страны. За более чем полувековую историю в стенах Академии подготовлено около 29 000 офицеров-юристов. Среди выпускников Академии МВД – пять министров внутренних дел Беларуси, в том числе ныне действующий министр – генерал-лейтенант милиции Игорь Анатольевич Шуневич. Сегодня Академия осуществляет подготовку специалистов на I и II ступенях высшего образования: на I ступени высшего образования (в дневной и заочной формах) по пяти специальностям – «Правоведение», «Экономическое право», «Государственное управление и право», «Судебная экспертиза» и «Судебные криминалистические экспертизы»; на II ступени высшего образования (магистратура) по четырем специальностям – «Юриспруденция», «Управление органами внутренних дел», «Управление кадрами и идеологической работой в органах внутренних дел» и «Государственное управление органами внутренних дел». Кроме того, Академия осуществляет переподготовку кадров с высшим образованием и повышение квалификации кадров со средним специальным и высшим образованием, а также послевузовское образование (в адъюнктуре и магистратуре). При этом прием в Академию лиц для получения высшего образования I ступени в дневной форме осуществляется как в интересах МВД, так и в интересах других министерств и ведомств: Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, Комитета государственного контроля, Министерства обороны и Государственного пограничного комитета Республики Беларусь. С порядком поступления в Академию можно подробно ознакомиться на сайте Академии.

Курсантов и слушателей Академии обучает высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав. В учебном процессе участву-

## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

ет немало ученых, имена которых известны в профессиональных кругах не только нашей страны и государств – участников СНГ, но и стран дальнего зарубежья.

Учебно-материальная база Академии включает лекционные залы (оснащенные звукоусилительным, мультимедийным проекционным оборудованием с возможностью подключения портативных компьютеров, телемониторами), учебные аудитории, компьютерные классы, спортивные залы, тир, такие специализированные помещения, как криминалистические полигоны, учебные полигоны по различным направлениям оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, фотолаборатории и криминалистические лаборатории.

Особое внимание в Академии уделяется физической подготовке и спорту. Функционирует ряд спортивных секций по олимпийским и служебно-прикладным видам спорта. В них постоянно занимаются более 300 человек, среди которых заслуженные мастера спорта и мастера спорта международного класса. Подготовку осуществляют квалифицированные тренеры, среди них титулованные спортсмены, победители и призеры чемпионатов мира и Европы.

**– Еще один юбилей, но уже пятилетний, отметил наш журнал «Трудовое и социальное право», 20-м по счету был предыдущий выпуск. Вы являетесь членом редакционного совета с первого выпуска. Как Вы полагаете, нужны ли в Беларуси такие специализированные научно-практические журналы, или же с учетом небольших размеров нашего государства достаточно тех изданий, которые охватывают, как правило, большинство юридических наук?**

– Думается, что такие узкоспециализированные по отраслям права научно-практические журналы нужны. Они способствуют единению усилий специалистов отдельных отраслей и позволяют обеспечить более высокий уровень научных публикаций.

**– Большинство Ваших работ в последние годы посвящены проблемам рабочего времени и времени отдыха. Какие вопросы, на Ваш взгляд, требуют наиболее пристального внимания со стороны законодателя и нуждаются в скорейшем разрешении?**

– Полагаю, что наиболее пристального внимания и скорейшего разрешения со стороны законодателя требуют вопросы правового регулирования времени отдыха, в том числе отпусков. На мой взгляд, наиболее существенными недостатками положений о времени отдыха (глава 11 ТК) являются:

отсутствие легального определения времени отдыха (для сравнения отметим, что в ТК Российской Федерации такое определение содержится в отдельной ст. 106);

отсутствие указания на определяющую роль ТК при установлении продолжительности различных видов времени отдыха;

социально несправедливое и юридически необоснованное 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 Российской Федерации в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день).

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

неоправданное исключение в 2007 году 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 году в ст. 154 ТК оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами и которая 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 Российской Федерации в аналогичной ситуации подобные ограничения не применяются);

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.

Хотелось бы также обратить внимание законодателя на то, что не следует увлекаться стимулированием работников на законодательном уровне к работе во внеурочное время (к сверхурочной работе, работе в выходные дни и т. п.). В это вре-

мя работник должен отдыхать и восстанавливать свои силы. Ведь, как известно, хорошее здоровье ни в одной аптеке не купишь.

**Аркадий Анатольевич, благодарим Вас за содержательное и интересное интервью. Еще раз от имени редакции и всех читателей поздравляем Вас со 100-летием белорусской милиции. Здоровья Вам и творческой активности!**

Беседовала начальник Центра трудового права  
Международного университета «МИТСО»,  
кандидат юридических наук, доцент **Е. А. Волк**

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

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

### Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования гибких форм занятости в Беларуси. Анализируется понятие гибких (нестандартных) форм занятости. Рассматривается применение отдельных форм нестандартной занятости. Вносятся предложения о расширении перечня гибких форм занятости и повышении эффективности их использования нанимателями на практике.

**Ключевые слова:** гибкие формы занятости, заемный труд, трудовые отношения

### Введение

Одной из важнейших внутренних социально-правовых функций государства является обеспечение занятости трудоспособного населения, недопущение роста безработицы и удержание ее в пределах социально допустимого уровня. Согласно юридическому словарю-справочнику высшего управленческого персонала, занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [1, с. 489].

В любом государстве проводится своя государственная политика, отвечающая стратегическим целям его развития, в том числе политика в сфере занятости. Напомним, что слово «политика» происходит от греч. (politike) – искусство управления государством. Цель государственной политики в сфере занятости по законодательству Республики Беларусь следует понимать как содействие государства гражданам в занятости, а не ее обеспечение [2, с. 32–33].

Задача и приоритеты (основы) государственной политики в сфере занятости – повышение эффективности использования трудовых ресурсов, обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, создание необходимых условий для роста благосостояния и улучшения жизнедеятельности населения. Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года

прогнозируется провести трансформацию национальной экономики Республики Беларусь в области формирования ВВП. Так, на указанный период прогнозируется: 7 % ВВП сформировать в сельскохозяйственном секторе, 28 % – в промышленном секторе и 65 % – в сфере услуг. Из приведенных цифр видно, что прогнозируется рост сферы услуг – основной сферы применения гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости.

Структурные изменения в экономике, которые происходят в большинстве стран мира, в том числе в Республике Беларусь, вызвали к жизни ряд дополнительных гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости. К ним можно отнести: применение дистанционного труда на основе развития информационных и инновационных технологий, использование заемного труда, работа по вызовам, вахтово-экспедиционная работа, фриланс и др. Признано, что применение стандартной (классической) формы установления трудовых отношений, например, в сфере информационных технологий является экономически неэффективным. Таким образом, уже становится очевидным, что традиционная, стандартная модель трудовых отношений и в будущем будет дополняться рядом дополнительных гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости.

Однако усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений должно сочетаться с обеспечением трудовых прав работников [3, с. 30]. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее –

ТК Беларуси) и иных нормативных правовых актах отсутствуют понятия «заемный труд», «заемный работник», а также нормативная база, регламентирующая исключительно фриланс. Следовательно, для правоприменительной практики это новое и неисследованное явление. В науке трудового права имеется ряд нерешенных задач в области теоретического исследования термина «занятость». В юридической литературе встречаются разнообразные, зачастую произвольно употребляемые применительно к одному и тому же понятию термины: «нестандартная занятость», «атипичная занятость», «нестандартные формы занятости», «гибкие формы занятости», «нетипичные трудовые договоры» и т. д.

Кроме того, до настоящего времени понятие «гибкие формы занятости» не получило официального определения ни в национальном законодательстве, ни в международных правовых актах. Вопросам изучения понятия гибких форм занятости и повышению эффективности их применения посвящено немало научных трудов в России, Украине и Беларуси.

Вместе с тем наличие определенных проблем, возникающих при применении гибких форм занятости на местах, лишь подтверждают необходимость в их быстрейшем изучении и разрешении.

В настоящей статье автор не ставит задачу рассмотреть все существующие проблемы в области применения гибких форм занятости, но некоторые из них, в том числе занятость в условиях нестандартного режима рабочего времени, попытаемся рассмотреть.

## Основная часть

Стандартная модель трудового правоотношения зародилась и долгое время служила единственным средством опосредования отношений найма в период индустриальной (производственной) экономики. При этом условия труда, отклоняющиеся от традиционных (работа на условиях неполного рабочего времени, надомный труд, временные и сезонные работы и др.), если и допускались, то носили характер исключения и воспринимались как средство вовлечения в общественное производство социально-уязвимых слоев населения, которые не могли реализовать свое право на труд в стандартной форме (инвалидов, женщин, имеющих семейные обязанности, и др.)

В современных условиях Республика Беларусь проводит собственную стратегию реформ в социально-трудовой сфере, направленную на повышение уровня занятости трудоспособного населения, в том числе с активным применением гибких (нестандартных) форм.

В соответствии с Директивой Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулирования деловой активности в Республике Беларусь» в целях дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для дальнейшего динамичного и устойчивого развития прямо предписывается расширить применение гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости.

Гибкость установления трудовых отношений позволяет эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, в том числе женщин и работников, имеющих семейные обязанности, работников с неполным рабочим временем, временных и сезонных работников; работников-надомников; пенсионеров; инвалидов и др.

Так что же следует понимать под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости? Согласно Рекомендациям по применению гибких форм занятости, разработанным Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2011 году, под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени [4, с. 26].

Отметим, что понятие «гибкие (нестандартные, нетипичные)» формы занятости в юридической литературе учеными трактуется неодинаково. Например, белорусский ученый К. Л. Томашевский определил гибкие (нестандартные, атипичные) формы занятости как такую организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу по трудовому договору не с неопределенным сроком, иной продолжительности рабочего времени, чем полное рабочее время, с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы [5, с. 13].



Соответственно к гибким (нестандартным, атипичным) формам занятости, согласно приведенному определению, можно отнести самостоятельную занятость, работу по срочным трудовым договорам, работу на условии неполного рабочего времени, с нестандартным режимом рабочего времени, надомный, дистанционный и заемный труд.

По мнению Е. В. Чичиной, гибкая (нестандартная, атипичная) форма занятости представляет собой комплексы правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»:

- работа у одного нанимателя;
- работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими нанимателю;
- стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года;
- заключение бессрочного трудового договора;
- нахождение в сфере действия трудового права [6, с. 41].

Как нам представляется, предпочтение в раскрытии понятия «гибкие формы занятости» следует отдать официально изложенному определению в Рекомендациях по применению гибких форм занятости, разработанных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2011 г., но с оговоркой, указанной в монографии А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, о том что эти трудовые отношения реализуются с отклонениями от стандартных трудовых отношений по продолжительности трудовых отношений между работником и нанимателем, времени работы, рабочего места и места выполнения работы [3, с. 44–50].

Как правило, гибкость трудовых отношений предполагает удовлетворение специфических потребностей и пожеланий сторон трудовых отношений, направленных на уменьшение регулятивного пресса и децентрализацию правового регулирования, а также создание возможностей для наибольшего приспособления к конкретной ситуации участников трудовых отношений [7, с. 19].

В Республике Беларусь заметное распространение получает неурегулированная законодательством гибкая (нестандартная, нетипичная) форма занятости – заемный труд. Его отличительной особенностью стал трехсторонний характер трудовых отношений: наемный работник – посредник в поиске работы (частное агентство занятости) – наниматель (предприятие-пользователь) [8, с. 26].

Под заемным трудом понимается работа, выполненная работником, нанятым специализированной организацией (агентством заемного труда), которая предоставляет его в распоряжение третьей стороне, называемой организацией-пользователем, для выполнения временного труда в ее пользу и под ее руководством [7, с. 20].

Не секрет, что заемный труд для определенной категории населения имеет позитивный характер, поскольку дает возможность иметь временный дополнительный заработок, попробовать себя в новой сфере, особенно если возможность найти работу по специальности отсутствует. Заинтересованность работать в такой форме занятости проявляют прежде всего безработные, пенсионеры, студенты, инвалиды и т. д. Они выбирают данный вид занятости либо потому, что не хотят быть связанными традиционными трудовыми правоотношениями, либо потому, что не могут найти постоянную работу [7, с. 19].

В качестве позитивной стороны заемного труда для работника можно отметить, возможность проявить себя дисциплинированным, коммуникабельным тружеником, показать свои лидерские качества, умение быстро адаптироваться в коллективе, успешно переквалифицироваться для исполнения новой трудовой функции и на этой основе заинтересовать нанимателя для заключения с ним трудового договора на постоянную работу.

Но нередко заемный труд рассматривается как удобный для нанимателя способ сэкономить на заработной плате таких работников, ограничить их права на получение социальных льгот, предусмотренных коллективным договором, соглашением, необоснованно уволить часть постоянных работников с видов работ, на которых выгоднее применить заемный труд. Высокая интенсивность труда, неопределенная сфера ответственности нанимателей в отношении соблюдения условий труда, а также отсутствие в ряде случаев необходимой профессиональной подготовки работников превращают заемный труд в сферу с высоким риском производственного травматизма и профессиональных заболеваний [8, с. 26].

Отсутствие в ТК Беларуси норм, регулирующих применение заемного труда, может существенно ухудшать правовое положение заемных работников по сравнению с работниками, работающими по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок. Это приводит к тому, что часть работников, работающих на условиях заемного

труда, оказывается в так называемом теневом, неформальном секторе экономики (неоформленные трудовые договоры, закрепление в договоре одних условий, а реальное исполнение других (оплата труда «в конверте» и др.), опосредование трудовых отношений гражданско-правовыми договорами [8, с. 36].

Нестабильность положения работников, вступивших в трудовые отношения на условиях заемного труда, особенно четко проявляется при прекращении ими этих трудовых отношений. Обычно профсоюзы негативно относятся к нестандартным, нетипичным формам занятости, в том числе к заемному труду, так как нелегализованные частные агентства занятости и предприятия – пользователи рабочей силы избегают предписанных трудовым законодательством обязанностей, выводят таких работников из сферы действия отраслевых, местных соглашений и коллективных договоров [8, с. 26].

При оценке Федерацией профсоюзов Беларуси перспектив развития гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости такая форма занятости, как заемный труд, не получила одобрения. Так, согласно постановлению Федерации профсоюзов Беларуси от 22.05.2015 № 2, которым утверждены основные направления ее деятельности на 2015–2020 годы, профсоюзным органам всех уровней установлено продолжить работу, направленную на обеспечение защиты работников от нестандартных форм занятости (недопущение применения заемного труда и экономически необоснованного применения аутсорсинга).

Однако исторический опыт учит, что скоропалительные ограничения и запреты в применении тех или иных существующих на практике гибких форм занятости будут неэффективны и негативно восприняты гражданами, которые пытаются найти работу.

Нельзя игнорировать и тот факт, что заемный труд признан на уровне МОТ и Европейского союза. Он регламентируется во всех экономически развитых странах. Представляется, что для минимизации негативных последствий заемного труда, а также оптимизации позитивных сторон нестандартных форм занятости они должны получить больше внимания со стороны законодателя. В связи с этим было бы желательно в ближайшее время внести дополнения в Раздел III ТК Беларуси, урегулировав там особенности применения суще-

ствующих на практике гибких (нестандартных) форм занятости.

Для повышения эффективности трудоустройства граждан, которые будут заняты в условиях нестандартного режима работы, очень важно своевременно принять необходимые меры по защите их прав.

Нельзя отрицать факта того, что значительное число правовых гарантий, установленных для граждан, требующих повышенной социальной защиты, приводит к незаинтересованности нанимателя в приеме их на работу. Такая незаинтересованность в условиях безработицы подкрепляется также наличием на рынке труда большого количества свободных (незанятых) высококвалифицированных работников.

Таким образом, следует признать, что гибкие формы занятости и занятость в условиях нестандартного режима рабочего времени – это сегодняшние реалии, которые ставят перед наукой трудового права, законодателями и правоприменителями ряд задач по осмыслению этого нового сложного социально-экономического явления и требуют эффективного разрешения возникающих при этом проблем.

## Заключение

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что разрешению существующих проблем по применению гибких форм занятости и занятости в условиях нестандартного режима рабочего времени в Республике Беларусь могут послужить:

- повышение налоговых льгот нанимателям в зависимости от количества трудоустроенных работников и занятых в условиях гибкого (нестандартного) режима рабочего времени;
- первоочередное предоставление нанимателям льготных кредитов для модернизации производства, создания новых рабочих мест и на этой основе сокращения масштабов вынужденной неполной занятости;
- содействие занятости граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, на основе использования гибких графиков и режимов труда, развитие надомного труда;
- создание временных рабочих мест путем расширения организации временных, сезонных работ, с широким привлечением на них безработных.

Обеспечение занятости населения в рыночных условиях с применением гибких (нестандартных) форм занятости позволяет:

- значительно расширить круг граждан (инвалидов, женщин, имеющих семейные обязанности), занятых гибкими (нестандартными) формами занятости, без дополнительных затрат бюджетных средства на их социальное обеспечение;
- повысить эффективность формирования пенсионного фонда за счет обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование;
- обеспечить мир и спокойствие в обществе и стабильное развитие экономики.

### Список цитированных источников

1. Гавриленко, В. Г. Юридический словарь-справочник высшего управленческого персонала / В. Г. Гавриленко, П. Г. Никитенко, Н. И. Ядевич. – Минск : Изд-во «Право и экономика», 2001. – 1097 с.
2. Чичина, Е. В. Государственная политика в сфере занятости / Е. В. Чичина // Защита трудовых прав граждан : моногр. / Е. И. Астапов [и др.] ; под

ред. Г. Б. Шишко. – Гродно, ЮрСаПринт, 2015. – С. 26–36.

3. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития: моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект 2015. – 272 с.

4. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_1312010625](http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1312010625). – Дата доступа: 16.11.2016.

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

6. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости. Правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004. – 142 с.

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

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

### Summary

The article analyses current problems of the legal regulation of flexible forms of employment in Belarus. The concept of flexible (non-standard) forms of employment is analysed. The application of individual forms of non-standard work is considered. Proposals are being made to expand the list of flexible forms of employment and increase the effectiveness of their use by employers in practice.

**Keywords:** flexible forms of employment, agency labour, labour relations.

Статья поступила в редакцию 17.11.2016

**М. А. Драчук**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права юридического факультета Омского государственного университета имени Ф. М. Достоевского

УДК 349.2

## БЕЗРАБОТИЦА В СИСТЕМЕ ЭЛЕМЕНТОВ РЫНКА ТРУДА КАК ЮРИДИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

### Аннотация

В статье исследуется вопрос относимости к сфере действия трудового права категорий рынка труда и его структурного элемента – механизма защиты от безработицы. Утверждается, что рынок труда как система отношений частично относится к предмету правового регулирования трудового законодательства. Будучи сложным социально-экономическим феноменом, рынок труда формализуется через нормы нескольких отраслей законодательства, однако среди таковых трудовое право призвано играть главную роль как отрасль остаточного регулирования труда любого вида и как статистически наиболее часто применяемая в организации трудовых ресурсов страны. В экономической теории рынок труда как система отношений включает в себя организацию занятости и защиту от безработицы как подсистемы (элементы). Право, будучи обязанным откликнуться на такого рода потребности экономики, не может игнорировать явления занятости и безработицы как правовых категорий. Сегодня чаще всего эти явления воспринимаются через призму социально-обеспечительных отношений. Тем не менее трудовое законодательство, частично выполняя функции организации рынка труда и управления трудом, не может исключить занятость и безработицу из числа собственно используемых юридических понятий, необходимых для правильного построения отраслевых нормативных конструкций и механизмов.

**Ключевые слова:** организация труда, управление трудом, рынок труда, предмет трудового права, занятость, безработица.

### Введение

Правовое воздействие на сферу трудовых отношений различных видов постепенно становится все более организованным, что позволяет говорить о формировании целостного механизма управления трудом, в котором законодательно закрепляются организационно-правовые формы труда (занятости) и их существенные признаки (различия), определяется их отраслевая принадлежность, создается система санкций за посягательство на отношения в системе общественной организации труда. Среди новаций правового регулирования в сфере труда следует отметить упоминание в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК) таких понятий, как «трудовые ресурсы», «виды труда» (ст. 3), в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) [1] – термина «рынок труда». Хотя легальных определений указанных понятий законодатель пока не сформулировал, сегодня нет оснований

исключать данные категории из сферы нормативной регламентации.

Экономическая наука считает безработицу, вернее, механизм ее выявления, учета и организации уменьшения числа незанятых в экономике из числа трудоспособного населения, структурным элементом более широкого и емкого понятия «рынок труда» наряду:

- с юридическими нормами, экономическими программами, государственной рыночной идеологией и прочими управленческими решениями, оформляющими и фиксирующими систему рынка труда;

- субъектами рынка труда (в нормативном наполнении их статуса);

- собственным рыночным механизмом саморегулирования рынка труда;

- механизмом внешней организации занятости;
- рыночной инфраструктурой (специализированными государственными и негосударственными органами и организациями) [2, с. 39–51].

Понятие занятости в Российской Федерации легализовано. Однако и у безработицы есть не-

обходимый правовой потенциал для ее упорядочения юридическими нормами, системно охватывающими рынок труда полностью или в части.

### Основная часть

Хотя Закон о занятости не определяет безработицу как правовую категорию, но наряду с ней вводит в оборот понятие «незанятость граждан» (ст. 1). Это позволяет высказать суждение о недостаточной правовой определенности категории безработицы и значительном управленческом потенциале в ситуативном использовании и наполнении данного понятия.

При первом приближении явление безработицы довольно сложно отнести к юридическим категориям трудового права, и традиционным является скорее социально-обеспечительный акцент в содержании данного понятия. Но представляется обоснованным и мнение авторов «Курса российского трудового права», в частности М. В. Филипповой: безработный – это вспомогательный субъект трудового права [3, с. 376]. Кроме того, к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений отнесены защита от безработицы и содействие в трудоустройстве (ст. 2 ТК). Как следствие, трудовое законодательство не может игнорировать типологию безработицы и по возможности должно ее регулировать и адаптировать к собственному предмету, что частично и происходит, но с ориентацией на ранее существовавшую модель рынка труда в условиях монополии.

Науке известны различные типы безработицы: 1) добровольная и экономическая; 2) скрытая, открытая и фиктивная; 3) региональная, отраслевая, профессиональная и половозрастная; 4) кризисная и маргинальная; 5) краткосрочная, продолжительная, длительная и застойная [4, с. 79–80]. Наиболее распространенная классификация в силу ее максимальной правовой определенности – по происхождению (социально-экономической причине возникновения); здесь выделены циклическая, структурная и фрикционная (текущая) безработица.

Л. А. Еловигов отмечает, что циклическая безработица – это системный экономический спад спроса на труд, возникающий как естественное следствие общих экономических спадов из-за отсутствия достаточного государственного регули-

рования в экономическом развитии [5, с. 109]. Если она касается не экономики в целом, а отдельных секторов, то она переплетается со структурной [3, с. 373] – безработицей вследствие отмирания отдельных технологий и требующихся для их сопровождения трудовых функций и образовательных стандартов. Фрикционная безработица ситуативна и инициативна: она возникает, когда сам работник принимает решение о временном перерыве в работе для подыскания новой, более соответствующей его потребностям [5, с. 109] или для получения новой профессии.

Согласно ч. 4 ст. 64 ТК запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы – это одно из проявлений фрикционной безработицы. Таким образом, правовой стандарт разрыва между прежним и новым местами работы при переходе от одного работодателя к другому отечественный законодатель определил в один месяц. Это не соответствует уже ни принципам собственно трудового законодательства (ст. 2 ТК), ни положениям Конституции Российской Федерации (ст. 37), ни системе международных стандартов труда и основных социально-трудовых прав [6, с. 131] (в частности, праву свободного выбора работы, указанному в п. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека) [7]. Сам факт перехода (перевода) работника от одного работодателя к другому – это одномоментное прекращение и заключение двух трудовых договоров, на заключение которых имеется добрая воля лиц, ничем не ограниченных в ее реализации, в том числе временными рамками.

Основу любого трудоустройства в современном мире составляет соглашение сторон, следовательно, никаких оснований для того, чтобы уходить с прежнего места работы в порядке перевода без заключенного с новым работодателем трудового договора не имеется. При этом по ч. 2–4 ст. 61 ТК работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если же работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Противоречие этой конструкции ч. 4 ст. 64 ТК о гарантиях при переводе очевидно: если работник и два его работодателя, включая будущего, достигли взаимного соглашения относительно даты и условий перехода работника, они могут и должны быть любыми, т. е. и срок, и содержание такого соглашения должны соответствовать требованиям ст. 57 ТК о трудовом договоре и ст. 61 ТК о вступлении трудового договора в силу.

Саму по себе фрикционную безработицу нельзя учитывать как уважительную причину отсутствия страхового (трудового) стажа для всех случаев, когда он имеет юридическое значение. Особый случай такой безработицы – ее возникновение вследствие расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК).

Согласно ч. 1 ст. 74 ТК, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Изменение же трудовой функции – это механизм сокращения численности (штата).

Иными словами, в основе организационно-штатных мероприятий ст. 74 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК лежат одни и те же причины – изменение условий труда. Связывая названные причины с понятием фрикционной либо структурной безработицы, мы видим, что для первой нам необходима инициатива или согласие работника, а для второй – изменения внешнего по отношению к работодателю свойства. Иными словами, если работодатель сокращает работника (функцию работника) по «другим причинам», указанным в ч. 1 ст. 74 ТК, т. е. вследствие своего управленческого решения, логично обязывать такого работодателя сохранять за работником больший объем гарантий в области обеспечения его занятости (например, более длительный срок начисления работнику выплат трудового характера). Если в основе сокращения лежат структурные изменения в экономике, например смена общеупотребимой технологии (массовый переход со счетов на калькулятор, с калькулятора на компьютер, с бумажной формы бухгалтерской отчетности на электронную и т. п.),

то виной тому не действия работодателя, для которого данные обстоятельства не предпринимательский риск, а форс-мажор.

В связи с этим следует дифференцировать причины изменения организационных или технологических условий труда для целей применения норм ст. 74 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК: если это внешние по отношению к работодателю изменения в технике и технологии производства, которыми он пользуется (например, при поступлении в продажу сертифицированных станков нового поколения), его право на сокращение или изменение условий труда работников должно связываться с механизмом их переобучения: либо в счет дальнейшей отработки вложенных в работника средств по соглашению с последним, либо за счет программ государственной поддержки в органах службы занятости.

Во времена СССР смешение трудового права и права социального обеспечения было более очевидным и обоснованным, так как экономическая и социальная функции государства не требовали разделения. Сейчас же работодатель имеет обязанности переобучить работника или повысить его квалификацию только в силу трудового либо коллективного договора. Однако и за государственную социально-экономическую политику работодатель ответственности не несет. Следовательно, выходные пособия и прочие гарантии для лиц, ставших безработными в связи со структурно-отраслевой безработицей (как и для циклической безработицы), следует отменять и переводить в область социального обеспечения (страхования) либо мер государственной социальной поддержки.

Напротив, такие причины для высвобождения работников или изменения их трудовых договоров, как структурная реорганизация производства, другие (управленческие) решения работодателя, не имеющие в своей основе признаков объективности и форс-мажорности, как раз следует совместить с понятием фрикционной безработицы и при отсутствии соглашения сторон о высвобождении сотрудника – к форме виновных действий работодателя либо безосновательных и в силу сказанного требующих установления для работников специальных гарантий. В последнем случае для обеспечения баланса интересов собственника имущества и работника-гражданина (ст. 1 ТК) можно было бы закрепить иную по сути форму выплаты, нежели выходное пособие при сокращении, как особую компенсацию за ничем не моти-

вированное право работодателя уволить работника. Для руководителя организации и законодатель, и Конституционный Суд Российской Федерации признали модель такого рода допустимой, назвав достаточным минимальным размером «отступного» трехмесячную среднюю заработную плату (ст. 279 ТК).

Во многих странах подобная выплата связывается с длительностью работы – либо в принципе, либо у данного работодателя. То же касается прекращения трудового договора в связи с ликвидацией организации-работодателя либо прекращением деятельности предпринимателя-работодателя.

Для случаев наличия доказанных объективных (уважительных) причин увольнения подойдет, видимо (если ничего не менять в ТК), полугодовая средняя заработная плата, в которую работодатель вправе будет зачесть оплату времени работы в течение не более чем трех месяцев перед увольнением, если работнику в это время обеспечивались права на поиск иной работы и предлагались вакансии у того же работодателя. То же самое (полугодовая заработная плата) может быть способом защиты прав работника в суде вместо восстановления на работе, что, кстати, позволит увеличить и срок давности обращения в суд с трудовым спором по делам о незаконных увольнениях. Однако право выбора здесь нужно дать не работнику, как сейчас это сделано в ст. 394 ТК, а работодателю – восстановить сотрудника или «откупиться» с помощью определенной законом компенсации.

Для безмотивных случаев увольнения можно сделать правом суда «вилку» от шестимесячной до, например, годовой ставки заработной платы.

Наконец, для изменения трудового договора в порядке ст. 74 ТК – двухмесячная и четырехмесячная заработная плата соответственно, где во втором случае работодатель должен будет выдать месячное выходное пособие.

Чтобы разграничить экономические причины изменения и прекращения трудовых договоров и субъективные управленческие решения по тем же случаям, можно возложить функции надзора (дачи разрешения, опубликования решения о признании за работодателями права на экономически обусловленные организационно-штатные мероприятия и т. п.) [8, с. 111] на соответствующие органы власти.

Структурной и/или циклической безработице должен также корреспондировать механизм «временных увольнений», или особого вида преимущественных прав работника на восстановление трудовых отношений с тем же работодателем при возобновлении последней деятельности после окончания кризисного периода в экономике. Тот же срок нужно будет соотнести со сроком представления гарантий трудоустройства к новому собственнику имущества (рабочего места с функцией данного работника) в порядке ст. 75 ТК. Период действия такого преимущества, как обобщенно утверждают И. Я. Киселев и А. М. Лушников, в разных странах установлен продолжительностью от трех месяцев до двух лет. [9, с. 377] Действующий ТК вполне разумно соотнести с такой законодательной практикой.

## Заключение

Такими образом, необходимо заключить, что у безработицы есть необходимый правовой потенциал для ее упорядочения юридическими нормами (то же касается всех остальных структурных элементов рынка труда и собственно рынка труда как системы отношений по организации трудовых ресурсов (свободный рынок) и/или управлению ими (государственно регулируемый рынок). В связи с этим целесообразно было бы включить в трудовое законодательство не только отдельные правовые конструкции, ориентированные на организацию занятости и защиту граждан от безработицы, но и собственно институциональные положения о рынке труда и его элементах, тем более что в составе непосредственно связанных с трудовыми отношениями в предмете отрасли трудового права присутствуют отношения по организации труда и управлению трудом, содержательно не наполненные ничем, кроме общего упоминания об управленческой власти работодателя на индивидуально-договорном и коллективно-договорном уровнях.

Нелишним было бы также указать в ТК на понятие безработного, соответствующее ст. 10 Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» [10], который определен ею как лицо, потерявшее заработок по причине невозможности получить подходящую работу, способное трудиться, готовое трудиться и действительно ищущее работу. Для таких лиц с учетом Рекомендации МОТ

№ 122 «О политике в области занятости» [11] можно установить преимущество при прочих равных условиях на заключение трудового договора при конкурсе на вакантное рабочее место или в случае конкуренции претендентов на трудоустройство, если другой претендент имеет основную работу и устраивается по совместительству, либо же (по аналогии с нормами Закона о занятости) можно установить преимущество для безработных при поступлении на работу в организации государственной формы собственности.

### Список цитированных источников

1. О занятости населения в Российской Федерации : Закон Рос. Федерации, 19 апр. 1991 г. № 1032-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 18. – Ст. 565.
2. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – 2-е изд. – М. : Экзамен, 2003. – 480 с.
3. Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2001. – Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы). – 560 с.
4. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 582 с.
5. Еловиков, Л. А. Экономика труда : учеб. пособие / Л. А. Еловиков. – Омск : ОмГУ, 2000. – 335 с.
6. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие / Д. В. Черняева. – М. : КНОРУС, 2010. – 232 с.
7. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Рос. газета. – 1995. – 5 апр.
8. Трудовое право в капиталистическом государстве / Ф. Коллэн [и др.] ; пер. с фр. Н. Л. Туманова; под ред. С. А. Иванова. – М. : Прогресс, 1980. – 262 с.
9. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – М. : ЭКСМО, 2008. – 608 с.
10. Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»: принята 1 июня 1988 г. на 75-й сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Женева : МБТ, 1991. – Т. II. – С. 2171–2184.
11. Рекомендация МОТ № 122 «О политике в области занятости»: принята в г. Женеве 9 июля 1964 г. на 48-й сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Женева : МБТ, 1991. – Т. II. – С. 1432–1446.

### Summary

The article explores the relevance of the scope of labour law categories of labour market and its structural elements of the mechanisms of employment and protection against unemployment. It is argued that the labour market as a system of relations partly relates to the subject of legal regulation of labour law, since article 1 of the Labour code of the Russian Federation, among others, specified as the subject of the relations between the organization of labor and management work. Being complex socio-economic phenomenon, the labour market is formalized through the rules several branches of legislation, however, among those labour law aims to play a major role as an industry residual regulation of labour of any kind and as statistically the most frequently used in the organization the workforce of the country. In economic theory the labour market as a system of relationships includes the organization of employment and protection against unemployment as subsystems (elements). Right, being obliged to respond to such needs of the economy, cannot ignore the effects of employment and unemployment as legal categories. Today, most often these phenomena are perceived through the prism of the social security relations. However, labour legislation, in part functions of the organization of the labor market and labor management, may not exclude the employment and unemployment of the number actually used the legal concepts necessary for the proper construction industry regulatory structures and mechanisms.

**Keywords:** labour organization, management of work, labour market, subject of labour law, employment, unemployment.

Статья поступила в редакцию 06.11.2016



**О. Н. Здрок**, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

УДК 331.109.6

## ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКЕ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: РАЗМЫШЛЕНИЯ ПО ПОВОДУ ОДНОЙ ДИССЕРТАЦИИ

### Аннотация

В статье представлен критический анализ выдвинутого в юридической литературе тезиса об отраслевой специфике посредничества в трудовом праве. Автор отстаивает позицию, в соответствии с которой употребление правовой категории «посредничество» для обозначения одного из альтернативных суду способов урегулирования правовых споров (конфликтов), основанного на привлечении третьего нейтрального лица, приобрело достаточно устойчивый характер, в связи с чем расширение содержания данной категории нецелесообразно.

**Ключевые слова:** посредничество, трудовое право, посредничество в урегулировании трудовых споров, примирительные процедуры, альтернативные способы разрешения споров, медиация

### Введение

Употребление термина «посредничество» в современной юридической литературе характерно для публикаций по тематике альтернативных способов разрешения споров (АРС) [1–3].

Посредничество рассматривается как альтернативный обращению к суду, третейскому суду, а также иным юрисдикционным органам способ урегулирования правового спора (конфликта) путем организации переговоров вовлеченных в него лиц при участии и под руководством третьего нейтрального лица, призванного оказать им содействие в выработке соглашения по имеющимся разногласиям.

В последнее время термин «посредничество» все чаще употребляется как равнозначный понятию «медиация» в связи с активным распространением процедуры медиации в результате выхода посредничества на уровень современной юридической технологии за счет профессионализации деятельности посредника. Именно в таком синонимичном значении термины «посредничество» и «медиация» применяются, например, в действующем в Российской Федерации Федеральном законе от 27 июля 2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [4].

Термин «посредничество» употребляется в тесной связи с понятиями «примирение» и «при-

мирительные процедуры». Как правило, посредничество позиционируется как разновидность примирительных процедур [5, с. 153], к которым относят также непосредственные переговоры сторон и претензионный порядок. Вместе с тем в литературе встречается и точка зрения, согласно которой прямые контакты сторон в рамках переговоров и претензионного порядка нельзя назвать примирительными процедурами, поскольку отличительным признаком последних всегда является наличие третьего лица. Таким образом, в данной трактовке понятие «примирительные процедуры» исчерпывается посредничеством по урегулированию споров [6, с. 7].

В вопросе определения содержания понятия «посредничество» и его соотношения с примирительными процедурами представляет интерес подход, изложенный в диссертации Л. В. Зайцевой на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения на тему «Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование» (2016 г.) [7; 8].

Автором диссертации отстаивается тезис о специфике отношений посредничества в трудовом праве, которые выходят далеко за рамки исключительно вопросов оказания независимым лицом содействия в урегулировании трудовых споров и включают гораздо более широкий круг

взаимодействий такого лица и субъектов трудового права.

В предложенной в диссертации авторской концепции понятия «примирительные процедуры» и «посредничество», хотя и пересекаются по объему, включая в себя явление урегулирования спора сторон при содействии третьего лица, но тем не менее выступают как самостоятельные в плане содержания юридические категории.

Целью настоящей статьи является критический анализ указанных положений на предмет установления целесообразности широкого подхода к определению понятия «посредничество», а также правомерности тезиса об отраслевой специфике посредничества в трудовом праве.

## Основная часть

Посредничество определяется Л. В. Зайцевой как многоаспектная категория, отражающая определенное правоотношение, вид деятельности, правовой институт, меру возможного или должного поведения субъектов [7, с. 13].

Ключевым в определении посредничества, с точки зрения автора, выступает его направленность на содействие возникновению, изменению и прекращению правоотношений. В частности, определяя посредничество в отношениях, урегулированных трудовым правом, как правоотношения, автор указывает, что это юридические связи между посредником и как минимум двумя субъектами трудового права, которым посредник оказывает услуги по сближению их позиций в целях возникновения, изменения или прекращения правоотношений [7, с. 13]. Рассматривая посредничество как вид деятельности, автор отмечает, что оно представляет собой оказание возмездной или безвозмездной услуги сторонам трудового или связанного с ним правоотношения по налаживанию контактов между ними и сближению позиций с целью возникновения, изменения или прекращения правоотношений, урегулированных трудовым правом [7, с. 15].

По мнению Л. В. Зайцевой, посредник является внешним приспособлением, призванным обеспечить условия для продуктивного взаимодействия сторон соответствующих правоотношений, в частности в трудовом праве – работников и работодателей (нанимателей) [7, с. 4]. Основное назначение и одновременно признак института посредничества в трудовом праве – это содействие третьей

стороны, не являющейся непосредственным участником материальных трудовых правоотношений, в приобретении и осуществлении трудовых прав и обязанностей [7, с. 29].

Отмечая тенденцию расширения сферы применения посредничества в трудовых и связанных с ними отношениях, что обусловлено стремительным развитием рынка труда, изменением его условий, возникновением сложностей для сторон трудового отношения в том, чтобы отыскать друг друга, согласовать условия своих взаимоотношений, урегулировать возникающие разногласия, автор диссертации констатирует, что институт посредничества в трудовом праве находится в зачаточном состоянии и характеризуется первоначальным накоплением и осмыслением теоретических воззрений, направленных на осознание необходимости выработки специального правового режима регулирования отношений с участием посредника [7, с. 4, 16].

Внося свой вклад в разработку понятия «посредничество в трудовом праве», автор диссертации обосновывает тезис о том, что оно носит комплексный характер, проявляя себя не только в урегулировании трудовых споров, но и в гораздо более разнообразных ситуациях осуществления социального партнерства, а также в области трудоустройства [7, с. 24].

Отмечая новизну сделанных выводов, тем не менее не представляется возможным полностью с ними согласиться.

Прежде всего, вызывает возражение тезис автора о том, что категория трудового посредничества обособлена от аналогичных правовых явлений в гражданском праве, гражданском процессе и других смежных правовых отраслях [7, с. 5]. По словам Л. В. Зайцевой, специфическими признаками посредничества в трудовых и связанных с ними правоотношениях является то, что в отличие, например от коммерческого посредничества, оно трансформируется в особый вид отношений по трудоустройству у конкретного нанимателя, социальному партнерству и разрешению трудовых споров [7, с. 5, 29].

Соглашаясь с тезисом автора о том, что правовая природа посредничества в самом широком смысле этого слова состоит в деятельности по сближению позиций субъектов права [7, с. 13], считаем возможным утверждать, что характер этой деятельности не будет изменяться от отрасли права к отрасли, за исключением лишь одного –

возникновению, изменению или прекращению каких именно отношений (урегулированных какой отраслью права) будет содействовать посредник. При этом определение посредничества как услуги больше говорит в пользу принадлежности данной категории к отрасли гражданского, а не трудового или какой-либо иной отрасли права.

«Отраслевая» специфика посредничества, о которой ведет речь автор, с нашей точки зрения, будет проявляться лишь в том, какие отраслевые отношения чаще всего для своего возникновения, изменения или прекращения нуждаются в таком дополнительном механизме, как третье лицо (посредник). Как показывают результаты проведенного Л. В. Зайцевой диссертационного исследования, в трудовом праве это отношения по трудоустройству, социальному партнерству, разрешению трудовых споров. Если же взять, например, вопросы брачно-семейных отношений, то посредничество видится необходимым для налаживания контактов между субъектами семейного права по вопросам заключения брака, брачного договора, усыновления (удочерения), назначения опеки или попечительства, помещения ребенка в приемную семью.

Спорным также представляется тезис автора о том, что существенным признаком посредничества является его направленность на возникновение, изменение или прекращение правоотношений. В частности, в отношении посредничества по урегулированию спора следует отметить, что оно не всегда приводит к изменению, прекращению или возникновению правоотношений. Как указывал известный дореволюционный ученый-процессуалист Е.А. Нефедьев, побудительной причиной к использованию примирительных процедур, в частности посредничества, выступают спорность права и неопределенность судьбы процесса: «Гражданско-правовые споры есть плод недоразумения, неясного представления спорящих сторон о пределах взаимных прав и обязанностей» [9, с. 327]. Таким образом, возникновение правового спора может быть обусловлено состоянием неопределенности (энтропийности) в правах и обязанностях субъектов и в этом случае для его разрешения будет достаточно всего лишь подтверждения прав и обязанностей субъектов при сохранении правоотношения в том же виде.

В дополнение к уже отмеченным моментам стоит заметить, что выстроенная автором концепция трудового посредничества как комплексного

понятия, объединяющего посредничество в сфере трудоустройства, социального партнерства и урегулирования споров, оказывается непоследовательной и внутренне противоречивой. Определяя посредничество как деятельность по сближению позиций заинтересованных лиц в целях возникновения, изменения и прекращения правоотношений, Л. В. Зайцева предлагает его классификацию по таким критериям, как цель и предмет на два вида – посредничество для содействия в возникновении, изменении и прекращении правоотношений и посредничество для урегулирования разногласий субъектов трудового права [7, с. 17]. Однако при таком подходе содержание посредничества исчерпывается лишь первой классификационной группой и не включает в себя посредничество в урегулировании спора.

Представляется правильным, что посредничество по урегулированию споров является не просто одной из классификационных групп посредничества, выделенных по тем или иным критериям, а имеет самостоятельный характер и должно быть отграничено от иных понятий, опосредующих деятельность третьих лиц в вопросах содействия возникновению, изменению или прекращению правоотношений.

Понимая существенное отличие посредничества в вопросах трудоустройства и социального партнерства от посредничества по урегулированию трудовых споров, Л. В. Зайцева приходит к правильному, с нашей точки зрения, выводу, что последнее следует рассматривать как форму примирения сторон конфликта и даже более широко – как форму защиты трудовых прав и законных интересов [7, с. 30].

Следует отметить, что каждое понятие представляет собой исторически развивающееся явление. Посредничество как правовая традиция привлечения к отношениям двух сторон третьего лица за время своего существования подверглась значительной дифференциации. В частности, анализируя механизмы и способы такого трехстороннего взаимодействия в трудовом праве, Л. В. Зайцева отмечает, что к ним относятся: подыскание посредником подходящего для стороны контрагента для выстраивания с ним отношений, регулируемых трудовым правом; стимулирование посредником сторон к переговорам и (или) поиску компромисса, позволяющего определить такое содержание их правоотношений, которое устраивало бы обе стороны; содействие в проведении

переговоров между основными субъектами трудового права; урегулирование разногласий, возникших между субъектами трудового права; услуги по предоставлению информации, необходимой сторонам основного правоотношения; создание условий для консультаций сторон [7, с. 19].

Вместе с тем объединение под термином «посредничество» столь разнородной деятельности третьих лиц на сегодня представляется методологически неверным. По сути, в одно целое сведены услуги кадровых агентств и служб HR-менеджеров (служб по управлению персоналом), оказание юридической помощи, организация переговоров по заключению договоров (согласительные процедуры) и переговоров по урегулированию споров (примирительные процедуры).

## Заключение

Выдвинутый в юридической литературе тезис о специфике посредничества в трудовом праве как комплексного отраслевого института, призванного объединить в своем содержании деятельность третьего лица по оказанию содействия субъектам трудовых и связанных с ними отношений в вопросах трудоустройства, социального партнерства, а также урегулирования трудовых споров, представляется несостоятельным.

С учетом исторически сложившейся и устоявшейся на сегодняшний момент глубокой дифференциации отношений посредничества по урегулированию правовых споров от иных форм сложных трехсторонних правоотношений в различных отраслях права считаем целесообразным сохранение в правовой науке узкого подхода к определению понятия «посредничество» как разновидности примирительных процедур.

## Список цитированных источников

1. Леннуар, Н. Н. Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация : учеб.-метод. по-

### Summary

The article presents a critical analysis put forward in the legal literature thesis on sectoral specifics of mediation in labour law. The author defends the position according to which the use of the legal "mediation" category to designate one of the alternative justice methods of settlement of legal disputes (conflicts), based on the involvement of a neutral third person who has acquired fairly stable, and therefore the expansion of the content of this category is not appropriate.

**Key words:** mediation, labour law, mediation in the settlement of labour disputes, conciliation, alternative dispute resolution

сбие / Н. Н. Леннуар. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ин-та права имени Принца П. Г. Ольденбургского, 2004. – 100 с.

2. Негосударственные процедуры урегулирования споров : учеб.-метод. пособие / А. И. Зайцев, В. М. Мелихов, Т. В. Глухова и др. – Волгоград, 2005. – 315 с.

3. Теория и практика медиации (посредничества) в экономической сфере : учеб.-метод. пособие / И. А. Бельская [и др.] / под ред. У. Хелльманна [и др.] – Минск : Издат. центр БГУ, 2015. – 231 с.

4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : Федеральный закон Рос. Федерации, 27 июля 2010 г., № 193-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 3. – Ст. 4162.

5. Кузбагаров, А. Н. Примирение сторон по конфликтам частноправового характера / А. Н. Кузбагаров. – СПб. : ООО «СТАТУС». – 2010. – 320 с.

6. Калашникова, С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфотропик Медиа, 2011. – 304 с.

7. Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Л. В. Зайцева. – Екатеринбург, 2016. – 28 с.

8. Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Л. В. Зайцева. – Тюмень, 2016. – 412 с.

9. Склонение сторон к миру // Избранные труды по гражданскому процессу / Е. А. Нефедьев ; МГУ им. М.В. Ломоносова, Кубан. гос. ун-т. – Краснодар : Совет. Кубань, 2005. – С. 315–358.

Статья поступила в редакцию 10.01.2017

**А. С. Кудрин**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доцент кафедры философии и права Пермского национального исследовательского политехнического университета

УДК 349.2

## О ПРАВОВОМ И АНТИПРАВОВОМ ВОЗДЕЙСТВИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИИ

### Аннотация

В статье предпринята попытка анализа некоторых проявлений антиправового воздействия социальных партнеров на трудовые отношения. Отмечается, что под антиправовым воздействием следует понимать целенаправленный процесс формирования субъектом социальной власти в лице государства, индивидов и социальных групп модели должного поведения объекта в лице индивидов и их групп с точки зрения и в интересах субъекта, заведомо ухудшающих правовое положение подвластного субъекта (объекта воздействия), понижение уровня его правовых гарантий путем принятия властных решений, облеченных в правовую форму, выражающихся в нормах не-права и принципах не-права, правовой антикультуре, правовом нигилизме, правоприменительных актах, заведомо ухудшающих правовое положение объекта.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, правовое и антиправовое воздействие, социальное партнерство в сфере труда.

### Введение

На современном этапе общественного развития встречаются такие правовые явления, как правовое и антиправовое воздействие на трудовые отношения со стороны социальных партнеров. Под *антиправовым воздействием* следует понимать целенаправленный процесс формирования субъектом социальной власти в лице государства, индивидов и социальных групп модели должного поведения объекта в лице индивидов и их групп с точки зрения и в интересах субъекта, заведомо ухудшающих правовое положение подвластного субъекта (объекта воздействия), понижение уровня его правовых гарантий путем принятия властных решений, облеченных в правовую форму, выражающихся в нормах не-права и принципах не-права, правовой антикультуре, правовом нигилизме, правоприменительных актах, заведомо ухудшающих правовое положение объекта.

### Основная часть

Следует отметить, что антиправовое воздействие может выражаться прежде всего в принятии коллективных договоров и соглашений, включаю-

щих положения, противоречащие общепризнанным принципам и нормам международного права, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, которые ухудшают условия труда работников, снижают уровень их правовых гарантий в сфере труда.

По мнению А. Е. Ефремова, к наиболее часто встречающимся нарушениям трудового законодательства можно отнести следующее: «в нарушение ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) предусматривалась выплата заработной платы в неденежной форме в размере 50 % от общей суммы заработной платы работника; устанавливались меры дисциплинарной ответственности работников, не предусмотренные в ст. 192 ТК России (строгий выговор, снижение оплаты на два разряда водителям и механизаторам на период ремонта, сокращение ежегодного отпуска на количество дней прогула и т. д.); в нарушение ст. 91 ТК России для работников устанавливалась недельная норма рабочего времени продолжительностью 42 часа вместо 40 предусмотренных трудовым законодательством; включались условия, предусматривающие выплату

заработной платы один раз в месяц, в то время как в соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК России зарплата должна выплачиваться каждые полмесяца, т. е. два раза в месяц; в нарушение требований ст. 124 ТК России сроки утверждения графиков ежегодных оплачиваемых отпусков работникам устанавливались до 15 января, а не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 317 ТК России, предусматривающей порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и т. д.» [1, с. 72].

По данному поводу интересен следующий пример. «В ходе проверки ГОУ «Детский дом г. Лесозаводска» в содержании коллективного договора выявлено нарушение ч. 6 ст. 136 ТК России: установлен один день выплаты заработной платы. При проверке ГУЗ «Приморский краевой диагностический центр» установлено, что в содержании коллективного договора в нарушение ч. 6 ст. 136 ТК России установлен один день выплаты зарплаты, в нарушение ч. 1 ст. 192 ТК России установлено дисциплинарное наказание – перевод на нижеоплачиваемую должность, в нарушение ч. 4 ст. 103 ТК России в содержании коллективного договора указано, что графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за три дня, отсутствует приложение к коллективному договору – список работников, работающих во вредных условиях труда, которым полагается дополнительный отпуск, молоко или молокозамещающие продукты, в нарушение ч. 1 ст. 123 ТК России установлено, что график отпусков утверждается не позднее чем за одну неделю до наступления календарного года» [2].

Примечательно, что в данном случае оспаривались положения коллективных договоров, не прошедших государственную регистрацию. Интересен и тот факт, что в Пермском крае только за 2013 г. проверено 185 коллективных договоров и соглашений, выявлено 74 нарушений трудового законодательства [3].

Правовой заслон антиправовому воздействию видится в возвращении обязанности сторонам социального партнерства регистрировать коллективные договоры и соглашения. В этих целях необходимо внести изменения в ст. 50 ТК России, изложив ее в следующей редакции:

*«Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются*

*работодателем, представителем работодателя (работодателей) на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.*

*Коллективный договор, соглашение вступают в силу после их обязательной регистрации.*

*При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению».*

Необходимо заметить, что власть социальных партнеров в трудовых отношениях позитивно воздействует на трудовые отношения, улучшает правовое и материальное положение работников, обеспечивает сглаживание социальных противоречий и общественное развитие.

Примером тому служит Соглашение о минимальной заработной плате на 2017–2019 гг. (Пермь, 11 ноября 2016 г., № СЭД-01-37-89), подписанное полномочными представителями Правительства Пермского края, Объединения организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Регионального объединения работодателей Пермского края «Сотрудничество», предусматривающее установление размера минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края [4].

В Коллективном договоре в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» предусмотрен комплекс различных социальных программ. Всего на его реализацию было направлено 584 млн руб. В 2016 году 1205 сотрудников получили компенсации за путевки на сумму более 36 млн рублей, были выделены компенсации за отдых 1319 детей [5].

В условиях рыночной экономики возрастает роль профсоюзных организаций, которые выступают одним из способов защиты трудовых прав работников не только путем контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, но и посредством давления на работодателя в правовых формах (митингах, шествиях, демонстрациях, обсуждение профсоюзами проблем правового

регулирования труда в СМИ). По данному поводу показателен следующий пример. В Пермском филиале ООО «Нестле Россия» 14 марта 2013 г. подписанием Соглашения между администрацией предприятия и профсоюзом завершились переговоры о приеме (переводе) в постоянный штат предприятия членов профсоюза, сотрудников «Келли Сервисез». Стороны достигли соглашения о том, что все 160 членов профсоюза из частного агентства заемного труда будут приняты в штат фабрики посредством прямого найма по бессрочным и срочным трудовым договорам. После продолжительных и непростых переговоров и совместной оценки потребности в постоянных работниках на различных участках производства профсоюзная организация и работодатель договорились о том, что с учетом квалификации, стажа работников с 87 членами профсоюза заключены постоянные трудовые договоры. 73 члена профсоюза приняты по срочным договорам и получили приоритетное право занимать вновь создаваемые постоянные рабочие места. Стороны достигли соглашения о том, что в течение 2013 года необходимо совместно разработать механизм оценки потребности предприятия в постоянных работниках в будущем. Соглашение также предполагает, что на всех вновь принятых сотрудников будут распространяться все социальные льготы, предусмотренные действующим коллективным договором [6].

## Заключение

Таким образом, социальные партнеры и профсоюзы выступают субъектами социальной власти в трудовых отношениях. Их главное назначение состоит в ограничении произвола власти работодателей, предотвращении антиправового воздействия с их стороны для улучшения правового и социального положения работников. Вместе с тем возможно появление и антиправового воздействия

со стороны социальных партнеров на трудовые отношения. Профсоюзы как объединения работников выполняют защитную функцию работников по отношению к работодателю путем установления коллективных договоров и соглашений, а также посредством осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства.

## Список цитированных источников

1. Ефремов, А. В. О некоторых вопросах, связанных с разработкой и заключением коллективного договора / А. В. Ефремов // *Право в Вооруженных Силах*. – 2012. – № 5. – С. 92–96.
2. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Приморском крае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://git25.rostrud.ru/news/46204.html>. – Дата доступа: 15.01.2016.
3. Отчет о работе Государственной инспекции труда в Пермском крае за 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://git59.rostrud.ru/results/41487.shtml>. – Дата доступа: 07.01.2016.
4. Соглашение между Правительством Пермского края, Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество» о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017–2019 гг. [Электронный ресурс]: [заключено в г. Перми 11.11.2016 г., № СЭД-01-37-89] // *КонсультантПлюс. Россия* / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
5. Реализация коллективного договора в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://permneft.lukoil-perm.ru/index.html?id=37&parent\\_id=450&eid=12](http://permneft.lukoil-perm.ru/index.html?id=37&parent_id=450&eid=12). – Дата доступа: 14.07.2016 г.
6. Официальный сайт Пермского краевого совета профсоюзов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.permsovprof.ru/o-profsojuz/profsojuz-pomog/>. – Дата доступа: 15.01.2016.

## Summary

In the article the author investigates some of the manifestations of anti-legal impact of social partners on labour relations. It is noted that under the anti-legal impact it should be understood the deliberate process of formation of a subject of social power in the face of the state, individuals and social groups normal behavior of the object in the face of individuals and their groups from the point of view and in the interests of the subject, deliberately exacerbating the legal status subject of the subject (object of impact), lowering the level of legal guarantees, by of decision-making power vested in legal form, as expressed in the rules are wrong and the wrong principles, legal culture, legal nihilism, law-enforcement acts, deliberately exacerbating the legal status of the object.

**Key words:** labour relations, legal and anti-legal impact, social partnership in the labour sphere.

Статья поступила в редакцию 29.08.2016

**Е. А. Ковалёва**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»

УДК 349.225.65

## ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### Аннотация

В статье предпринята попытка исследования особенностей трудовой дисциплины педагогических работников. Рассмотрев обязанности педагогических работников, предлагается создать правила профессиональной этики педагогического работника включающие: понятие и сущность этики педагогической деятельности; принципы, нормы, нравственные стандарты педагогической деятельности; этические функции педагога по отношению к обучающимся; правила и этику осуществления педагогического взаимодействия; этикет в профессиональной деятельности педагогического работника, правила этикета для конкретных ситуаций; понятие и содержание научной этики и т. д. Анализируются особенности увольнения педагогических работников по п. 3, 5–1, 7 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** педагогический работник, педагогическая деятельность, обязанности, дисциплина, этика, увольнение.

### Введение

Важной целью Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы является повышение качества и доступности образования в соответствии с потребностями инновационной экономики. Одной из основных задач высшего образования обозначено повышение его конкурентоспособности в мировом образовательном пространстве [1]. Основная роль в реализации целей и задач программы принадлежит педагогическим работникам.

### Основная часть

В соответствии со ст. 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) педагогическими работниками признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность: 1) по реализации содержания образовательных и воспитательных программ; 2) осуществляют научно-методическое обеспечение образования; 3) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования и его структурных подразделений. Педагогические работники, педагогическая деятельность которых направлена на реализацию содержания различных видов образовательных

программ высшего образования, относятся к профессорско-преподавательскому составу [2].

Согласно ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) соблюдение трудовой дисциплины связывается с обязательным для всех работников подчинением установленному трудовому распорядку и надлежащим исполнением своих обязанностей [3].

Трудовая функция педагогических работников имеет свою специфику и включает учебную, воспитательную, научно-методическую и учебно-методическую работу, что отражается также на их обязанностях, предусмотренных ст. 53 Кодекса об образовании.

Основная обязанность педагогического работника – повышать свой профессиональный уровень и осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне. Причем понятие последнего в Кодексе об образовании не раскрывается. По нашему мнению, профессиональное мастерство включает знания, умения и навыки, достижения по специальности, профессиональный и жизненный опыт. Повышать профессиональный уровень возможно посредством участия в образовательных программах повышения квалификации, обмена опытом, самостоятельно совершенствовать свои знания, изучая научную и методическую литературу, принимать участие в научных форумах, расширять общий кругозор и др.



Педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы. Для реализации данной обязанности уместно создать правила профессиональной этики педагогического работника, под которыми мы понимаем установленные педагогическим сообществом обязательные нравственные и этические правила поведения, основанные на принципах государственной политики в сфере образования. Изучив содержание педагогических дисциплин и Образовательные стандарты Республики Беларусь [4], в правилах целесообразно предусмотреть:

- 1) понятие и сущность этики педагогической деятельности;
- 2) принципы, нормы, нравственные и этические стандарты педагогической деятельности;
- 3) этические функции педагога по отношению к обучающимся;
- 4) правила и этику осуществления педагогического взаимодействия;
- 5) этикет в профессиональной деятельности педагогического работника, правила этикета для конкретных ситуаций;
- 6) понятие и содержание научной этики и т. д.

Педагогические работники обязаны также уважать честь и достоинство обучающихся, других участников образовательного процесса, вести здоровый образ жизни, пропагандировать его среди обучающихся. Таким образом, обязанности педагогических работников носят нравственный, моральный характер, за невыполнение которых ТК предусматривает увольнение, в том числе как меру дисциплинарной ответственности.

Педагогический работник может быть уволен по п. 3 ст. 47 ТК за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы. Понятие «аморальный проступок» не имеет однозначного толкования, носит оценочный характер. Однако при этом проступок должен являться виновным и противоправным, нарушающим правовые, этические или нравственные устои общества, дискредитирующим звание педагогического работника. Судебная практика к аморальному проступку относит, например, появление в общественном месте в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство; привлечение к административной ответственности за совершение мелкого хищения; привлечение к уголовной ответственности; установление факта физического воздействия на учащихся, их оскорбления; нецензурную брань в общественных местах, пьянство и т. д.

В научной литературе высказываются мнения о необходимости отнести такое увольнение к мере дисциплинарной ответственности. Увольнение по данному основанию дискредитирует работника, он уже не будет принят на работу для выполнения воспитательных функций и тем самым его правовое положение ухудшаться не будет. Для нанимателя же порядок увольнения будет конкретизирован относительно затребования объяснения, сроков применения, ознакомления, снятия взыскания и т. д.

Однако для привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходимо совершение дисциплинарного проступка, которым является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Основанием для прекращения трудового договора по п. 3 ст. 47 ТК может быть аморальный проступок, совершенный как на работе, так и в быту независимо от исполнения трудовых обязанностей. В связи с этим считаем не целесообразным отнесение такого основания прекращения трудового договора к мере дисциплинарной ответственности.

Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» ст. 47 ТК дополнена п. 7, предусматривающим увольнение педагогического работника в случае возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности. Такая норма коррелирует п. 2 ст. 51 Кодекса об образовании, где установлен перечень лиц, которые не могут осуществлять педагогическую деятельность. К ним относятся лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью; имеющие судимость; признанные недееспособными или ограниченно дееспособными; не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами.

По данному основанию могут быть уволены также педагогические работники в сфере физической культуры и спорта в соответствии со специальным перечнем должностей. Перечень устанавливает должности педагогических работников в зависимости от учреждения или команды, где осуществляется спортивная деятельность, например, тренер по научно-методической работе клуба по баскетболу, тренер-преподаватель по спорту Суворовского училища [5].

Кроме того, для занятия педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта

необходим допуск. В соответствии с п. 4 и 5 Инструкции о порядке допуска к педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, особенностях организации и условиях прохождения специальной подготовки для допуска к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта, утвержденной постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 16 февраля 2007 г. № 3 [6], к педагогической деятельности допускаются:

1) лица, не имеющие среднего специального или высшего образования в сфере физической культуры и спорта, принятые на работу на должность тренера-преподавателя по спорту до 23 июля 1993 г. и имеющие такую же квалификационную категорию;

2) студенты третьих (при четырехлетнем сроке получения высшего образования I степени), четвертых и пятых курсов учреждений высшего образования, обеспечивающих получение образования в сфере физической культуры и спорта по указанным специальностям с присвоением квалификации «Тренер по виду спорта» или «Преподаватель физической культуры»;

3) лица, имеющие среднее специальное или высшее образование по иным специальностям и диплом о переподготовке на уровне среднего специального или высшего образования по специальности «Физическая культура и спорт»;

4) лица, которые в течение трех и более лет после получения образования или допуска к педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта не осуществляли педагогическую деятельность в указанной сфере или, прекратив такую деятельность, в течение этого срока не возобновили ее, допускаются к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта только после прохождения специальной подготовки.

Анализируя перечень лиц, которые не могут осуществлять педагогическую деятельность, можно сделать следующие выводы:

1) поводом к увольнению по п. 7 ст. 47 ТК могут быть как виновные действия, так и возникшие обстоятельства. Такие основания, как лишение права заниматься педагогической деятельностью, наличие судимости включены в понятие «аморальный проступок» и при их выявлении возможно увольнение по п. 3 ст. 47 ТК;

2) кроме перечисленных нами в данной статье случаев в настоящее время законодательство не содержит иных причин, препятствующих занятию педагогической деятельностью;

3) все указанные обстоятельства, перечисленные в п. 2 ст. 51 Кодекса об образовании, подпадают под действие п. 7 ст. 44 ТК – возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы;

4) основание прекращения трудового договора по п. 7 ст. 44 ТК имеет широкую сферу действия и может применяться к общественным отношениям, урегулированным п. 7 ст. 47 ТК. Несмотря на это, они были внесены в ТК одновременно Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь».

Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 «О борьбе с коррупцией» ст. 47 ТК дополнена п. 51, предусматривающим увольнение государственного должностного лица за нарушение письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения.

Для определения возможности увольнения педагогических работников по данному основанию необходимо выяснить, являются ли они государственными должностными лицами. Исходя из содержания ст. 1 вышеназванного Закона, к государственным должностным лицам относятся лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях [7]. В связке со ст. 50 Кодекса об образовании к таким лицам можно отнести педагогических работников, осуществляющих руководство образовательной деятельностью государственного учреждения образования и его структурных подразделений, – это в частности ректор, декан, заведующий кафедрой, которые выполняют вышеперечисленные обязанности.

Профессорско-преподавательский состав относят к лицам, приравненным к государственным должностным лицам, поскольку они уполномочены в установленном порядке на совершение юридически значимых действий.

В п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 2004 г. № 12 «О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы» в контексте уголовного закона определено, что лицами, уполномоченными в установленном порядке на совершение юридически значимых действий, являются работ-

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ники, совершающие такие действия, в результате которых наступают или могут наступить юридически значимые последствия в виде возникновения, изменения или прекращения правоотношений, субъектами которых являются иные лица [8].

В силу неопределенности признаков юридически значимых действий к указанным должностным лицам помимо профессорско-преподавательского состава также можно отнести и учителей школ, мастеров производственного обучения, поскольку они также проводят промежуточную и итоговую аттестацию обучающихся, что влечет выполнение ими учебных планов и программ.

Таким образом, уволить по п. 51 ст. 47 ТК можно только педагогических работников государственных учреждений образования из числа государственных должностных лиц в случае совершения ими правонарушений, предусмотренных названной нормой.

### Заключение

Особенности трудовой функции педагогических работников влияют и на правовое регулирование труда, включая трудовую дисциплину. Обязанности таких работников носят нравственный, моральный характер, за невыполнение которых ТК предусматривает увольнение, в том числе как меру дисциплинарной ответственности.

### Список цитированных источников

1. Об утверждении Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 марта 2016 г., № 250 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Республики 22 дек. 2010 г. // ЭТАЛОН. Законодательство

Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Об утверждении Образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс] : постановление Министерства образования Республики Беларусь, 24 авг. 2012 г., № 106-а // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

5. Об установлении перечня должностей, связанных с осуществлением педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 4 авг. 2014 г., № 748 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2014. – 5/39219.

6. Об утверждении Инструкции о порядке допуска к педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, особенностях организации и условиях прохождения специальной подготовки для допуска к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта [Электронный ресурс] : постановление Министерства спорта и туризма Респ. Беларусь, 16 фев. 2007 г., № 3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

7. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июля 2015 г., № 305-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

8. О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы (ст. 424–428 УК) [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 16 дек. 2004 г., № 12 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

### Summary

In the article the author makes an attempt to study the peculiarities of labour discipline of pedagogical staff. Having studied the duties of teachers, it is proposed to create rules of professional ethics of a teacher, including: the concept and essence of the ethics of pedagogical activity; principles, norms, moral standards of pedagogical activity; ethical functions of the teacher towards students; rules and ethics of pedagogical interaction; etiquette in the professional activity of a teacher; the rules of etiquette for specific situations; concept and content of scientific ethics, etc. Specifics of the dismissal of pedagogical staff are analyzed in accordance with p. 3, 5-1, 7 Art. 47 of the Labour Code of the Republic of Belarus.

**Key words:** pedagogical employee, pedagogical activities, duties, discipline, ethics, dismissal.

Статья поступила в редакцию 07.02.2017

**И. А. Филипова**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского

УДК 349.2

## РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ФРАНЦИИ – 2016

### Аннотация

Французская Республика имеет хорошо развитое трудовое законодательство, опережающее по уровню предоставляемых работникам социальных прав и гарантий большинство национальных законодательств других стран, в том числе государств, входящих в Европейский союз. В то же время социально-экономические трансформации, имеющие место в современном обществе, потребовали от французских законодателей внесения изменений в законодательные акты, осуществляющие правовое регулирование труда и связанных с ним отношений. В 2016 году во Франции проведена реформа трудового законодательства, подготовка к которой началась еще в 2015 году. Изменения коснулись ряда действующих норм Трудового кодекса Франции, появились новые нормы, не имевшие аналогов ранее. В статье рассмотрены основные изменения, вступающие в силу с 2017 года или позднее.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс Франции, реформа трудового законодательства, право на отключение, референдум, социальное партнерство

### Введение

Во Франции в 2016 году проведена масштабная реформа трудового законодательства. Французский Парламент 21 июля 2016 года одобрил новую редакцию Трудового кодекса Франции [1] путем принятия Закона «О труде, модернизации социального диалога и обеспечении профессиональной карьеры» [2]. Нормы, включенные в Трудовой кодекс данным Законом, существенно меняют правовое регулирование в сфере труда. Основные цели внесения поправок в Трудовой кодекс Франции перечислены на официальном сайте французского Министерства труда, занятости, профессионального образования и социального диалога (далее – Министерство труда Франции): укрепление социального партнерства, повышение гибкости и транспарентности работодателей, повышение уровня защиты граждан, в том числе лиц, оставшихся по каким-либо причинам без работы [3]. Далее будут рассмотрены основные новеллы Трудового кодекса Франции в соответствии с заявленными выше целями.

### Основная часть

Поправки в Трудовой кодекс Франции изменили правила заключения коллективных договоров как

актов социального партнерства. Теперь они должны быть подписаны профсоюзными организациями, которые объединяют более 50 % субъектов, имеющих право голоса (против 30 %, предусмотренных законом ранее). Пока новое правило будет применяться только к соглашениям, регулирующим продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также к соглашениям в области занятости. С 1 сентября 2019 года данное правило будет распространено и на другие области правового регулирования в сфере труда.

Если профсоюз включает всего 30 % работников, он не может заключать соглашение от имени работников, но вправе инициировать референдум на предприятии – *consultation des salariés* – проводимый в соответствии с общими принципами избирательного права согласно новой редакции ст. L2232-12 Трудового кодекса Франции. Данная мера позволяет работникам высказать свое мнение по поводу условий труда и решений, которые непосредственно их затрагивают.

Использование референдума как формы непосредственной демократии для выявления позиции граждан по какому-либо важному вопросу государственной или общественной жизни широко распространено во Франции, хоть и не такое частое явление, как в Швейцарии, где на референдумах решаются все важнейшие вопросы (здесь рефе-

рендумы проводятся по несколько раз в год). Тем не менее во Франции на референдуме принята действующая Конституция 1958 года [5], неоднократно проводились референдумы по вопросу о поправках к Конституции и по вопросам, связанным с европейским строительством. Теперь возможность проведения референдума на предприятиях, предусмотренная в трудовом законодательстве, по мнению правоведов, является одной из принципиальных новаций Трудового кодекса Франции [6].

Трудовое законодательство усиливает значение отраслевых соглашений, которые позволят повысить «конкуренцию между предприятиями и бороться против социального демпинга». По мнению Министерства труда Франции, в перспективе это приведет к значительному сокращению числа соглашений (с 750 по состоянию на 2016 г. до 200 через три года) [4].

Что касается повышения уровня защиты граждан, то с 1 января 2017 года действует норма Трудового кодекса Франции, предусматривающая право «на отключение» (*le droit à la déconnexion*), которое впервые зафиксировано в Кодексе. Использование цифровых технологий охватывает в настоящее время и сферу труда, что меняет работу как таковую. В некоторых случаях уже не может идти речь о «месте работы», мобильные устройства делают доступными работников в нерабочее время, границы между профессиональной и личной жизнью стираются, время работы фактически становится непрерывным.

Право «на отключение» распространяется на всех работников. Эта мера призвана обеспечить неприкосновенность времени отдыха работника и создать баланс между профессиональной сферой деятельности, с одной стороны, и личной, семейной жизнью работника – с другой. Например, данное право дает возможность не отвечать на деловую электронную почту, на телефонные звонки по работе в нерабочее время. Конкретные меры по обеспечению данного права работников должны быть предусмотрены актами социального партнерства, а при их отсутствии – локальным нормативным актом работодателя, если у работодателя трудятся более 50 работников.

С 1 января 2017 года в трудовое законодательство Франции введен новый инструмент, касающийся не только работников, но и лиц, ищущих работу, – персональный счет деятельности (*le compte personnel d'activité, CPA*), призванный обес-

печить учет всех изменений в карьере. С этим счетом каждый на протяжении активной жизни сможет накопить определенные права и использовать их в нужный момент в зависимости от своих потребностей. Счет открывается на каждое лицо, начинающее трудовую деятельность, действует в течение всей жизни и включает не только данные о работе, но и об образовании, совершенных лицом правонарушениях, об имеющихся обязательствах (эти данные во Франции уже собирались и ранее) и т. д. Каждый может проверить свой счет в интернете, увидеть, сколько накоплено баллов, и использовать их на образование, проверку компетенций, на проект по созданию своего бизнеса, для перехода на неполное время работы или на досрочную пенсию. Несколько позже, с 1 января 2018 года, данные счета будут открыты и для самозанятых граждан. Предполагается также открытие подобных счетов для государственных служащих, труд которых не регулируется Трудовым кодексом Франции, но точные сроки их введения пока не установлены законом.

Молодые граждане, не имеющие работы и образования, получают право на поддержку в трудоустройстве, в том числе на финансовую помощь в размере до 461 евро в месяц. Данное право появилось еще в 2013 году, более 55 000 молодых людей уже воспользовались им к осени 2016 года. В соответствии с поправкой в Трудовой кодекс Франции это право становится доступным для молодежи в возрасте до 25 лет на всей территории Франции. Молодым людям, получившим образование, по окончании учебного заведения может быть оказана помощь для поиска первой работы в течение 4 месяцев, так как эти люди оказываются в менее благоприятном положении на рынке труда по сравнению с гражданами, имеющими опыт работы.

Ряд нововведений касается всех категорий работников. В частности, работники получили право на оплачиваемый отпуск сразу после найма на работу, а не после года работы у данного работодателя, как было ранее. В то же время предусмотренная ранее Трудовым кодексом Франции предельная продолжительность ежедневного рабочего времени увеличилась: если ранее она ограничивалась 10 часами согласно ст. L3121-18 Трудового кодекса Франции, то новая редакция этой статьи допускает повышение предельной продолжительности ежедневной работы с 10 до

12 часов в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором или отраслевым соглашением. Это позволяет работодателям более гибко реагировать на изменения, происходящие в экономической ситуации на уровне отрасли, региона и страны в целом. Кроме того, если ранее при увеличении еженедельного времени работы свыше 35 часов нормальной продолжительности должно было соблюдаться правило об ограничении времени работы в среднем до 44 часов в неделю на протяжении 12 недель подряд, теперь согласно новой редакции ст. L3121-20 Трудового кодекса Франции вместо 44 часов указаны 46 часов. Как и ранее, это допускается только при наличии соответствующего положения в коллективном договоре, отраслевом соглашении, ином акте социального партнерства. Более того, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 60 часов согласно ст. L3121-21 Трудового кодекса Франции, что допускается в исключительных случаях и возможно с разрешения соответствующих органов государственной власти и с уведомлением об этом государственной инспекции труда.

Другим важным изменением законодательства является установление обязанности работодателя осуществлять учет отработанных сверх нормы часов для работников с *особым режимом рабочего времени – régime de forfaits*. Трудовым кодексом Франции зафиксирована возможность включать в трудовой договор с работником дополнительное условие, предусматривающее оплату труда с учетом возможного привлечения лица к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. L3121-53 – L3121-69 Трудового кодекса Франции). При установлении подобного режима работы привлечение лица к работе сверх нормы часов не потребует от работодателя дополнительной оплаты, что очень схоже с условием о ненормированном рабочем дне по российскому или белорусскому трудовому законодательству. Важным отличием является законодательное требование о точном определении предельного объема сверхнормативных часов за определенный период: неделю, месяц или год. Отсутствие точного количества таких часов в трудовом договоре позволяет работнику требовать дополнительной оплаты за каждый сверхурочно отработанный час, на что было указано еще в постановлении Кассационного суда Франции от 15.01.2014 № 12-19446 [7]. Условие о работе сверх нормы рабочего времени может быть включено в трудовой договор

только с работниками, которые обладают определенной самостоятельностью при распределении времени своей работы.

В результате реформирования трудового законодательства в 2016 году в Трудовой кодекс Франции включен ряд новых статей, регламентирующих порядок установления названного выше особого режима рабочего времени и дополнительные обязанности работодателя при введении данного режима работы (ст. L3121-65 Трудового кодекса Франции), в частности работодатель должен:

- документально учитывать дни работы;
- удостовериться, что объем нагрузки данного работника не нарушает его права на ежедневный и еженедельный отдых;
- ежегодно обсуждать с работником его рабочую нагрузку, которая должна быть разумной, а также вопросы организации работы, сохранения возможностей сочетания профессиональной деятельности и личной жизни работника, оплаты труда.

Правда, если ранее Трудовой кодекс Франции предусматривал, что в коллективном договоре или отраслевом соглашении должны быть временные рамки привлечения к работе за пределами нормального числа часов с учетом того, что максимально допустимое количество рабочих дней в году равняется 218 дням, то новая ст. L3121-66 Трудового кодекса Франции увеличивает возможное количество таких дней до 235 в год.

Сокращаются и требования по проведению предварительного медицинского осмотра граждан при приеме на работу. Это требование остается в силе только для работников, работа которых имеет повышенный риск. Остальным работникам достаточно посещения медицинской сестры, работающей в организации, с целью получения необходимой информации и проведения мер профилактического характера в момент найма.

## Заключение

Как видим, реформирование действующего трудового законодательства Франции трудно назвать шагом вперед, в сторону повышения уровня социальных гарантий работникам по ряду ключевых параметров, в первую очередь по продолжительности рабочего времени. Если до сих пор нормы Трудового кодекса Франции гарантировали нормальную продолжительность рабочей недели

в пределах 35 часов и допускали увеличение ее до 48 часов при наличии определенных условий с соответствующим повышением оплаты труда, то согласно новеллам французского трудового законодательства, положение работников ухудшилось. То же можно сказать и относительно медицинских осмотров. В то же время повысились гарантии гражданам, не имеющим работы, что, с одной стороны, можно признать позитивным с учетом ситуации на рынке труда, а с другой – способствующим развитию иждивенческих настроений среди отдельных групп населения.

### Список цитированных источников

1. Code du travail, version consolidée au 4 novembre 2016 [Ressource électronique] // Legifrance.gouv.fr. – Mode d'accès: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. – Date de l'accès: 07.11.2016.

2. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels [Ressource électronique] // Legifrance.gouv.fr. – Mode d'accès: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>. – Date de l'accès: 07.11.2016.

3. Présentation de la loi Travail, le 22 juillet 2016 [Ressource électronique] // site officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle

et du dialogue social. – Mode d'accès: <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/pourquoi-le-projet-de-loi-travail/article/pourquoi-le-projet-de-loi-travail>. – Date de l'accès: 07.11.2016.

4. Donner une place centrale à la négociation collective, publié le 31 mars 2016, mise à jour le 22 juillet 2016 [Ressource électronique] // site officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social. – Mode d'accès: <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/quelles-sont-les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/negociation-collective> – Date de l'accès: 07.11.2016.

5. Constitution du 4 octobre 1958 Version consolidée au 09 novembre 2016 [Ressource électronique] // Legifrance.gouv.fr. – Mode d'accès: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006071194>. – Date de l'accès: 07.11.2016.

6. Le référendum en entreprise: les règles légales [Ressource électronique] // Mode d'accès: [https://www.challenges.fr/emploi/droit-du-travail/le-referendum-en-entreprise-les-regles-legales\\_435202](https://www.challenges.fr/emploi/droit-du-travail/le-referendum-en-entreprise-les-regles-legales_435202). – Date de l'accès: 22.12.2016.

7. Arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2014 N° 12-19446 [Ressource électronique] // Legifrance.gouv.fr. – Mode d'accès: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028489008&fastReqId=941691361&fastPos=2>. – Date de l'accès: 07.11.2016.

### Summary

France has a well developed labour legislation that exceed the level of social rights and guarantees for workers in most national legislations of other countries, including member countries of the European Union. At the same time socio-economic transformation in modern society demanded that French legislators have amended the laws in respect of employment. In 2016, France has reformed its labour legislation, preparation of which began in 2015. Changes in labour legislation have affected some provisions of the Labour code of France, the new rules appeared. The article describes the main changes that take effect from 2017 or later.

**Keywords:** Labour Code of France, reform of labour legislation, right to disconnect, referendum, social partnership

Статья поступила в редакцию 10.11.2016

**В. П. Скобелев**, кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры гражданского процесса и трудового  
права БГУ

УДК 349.22(476) + 347.92(476)

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ ЛИЦ, ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ЗАНЯТИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗА

### Аннотация

В статье рассматривается порядок замещения должностей педагогических работников вуза. Автор анализирует имеющиеся в этой сфере проблемы и делает предложения по совершенствованию законодательства и практики его применения. В частности, он предлагает освободить претендентов на должность от исполнения не предусмотренных законодательством обязанностей, установить для нанимателя обязанность заключать контракт с избранным по конкурсу лицом, обеспечить соответствие между сроком избрания по конкурсу и сроком контракта и др.

**Ключевые слова:** избрание по конкурсу на должность; должность педагогического работника; учреждение высшего образования; трудовой контракт; судебная защита прав

### Введение

Лица, которые претендуют на занятие должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава вуза, при реализации и защите своих прав могут столкнуться с целым рядом проблем. Данные проблемы обусловлены как недостатками действующего правового регулирования, так и сложившейся в вузах практикой решения отдельных вопросов, имеющих отношение к проведению конкурса на замещение указанных должностей. Далее мы обратим внимание на некоторые из существующих в этой сфере проблем.

### Основная часть

Реализация заинтересованными лицами своего права на занятие должностей педагогических работников вуза может быть затруднена по многим причинам. Прежде всего, к кандидатам на должности (мы имеем в виду тех из них, которые являются работниками соответствующего вуза и срок последнего избрания по конкурсу которых в этом вузе истекает) нередко предъявляются дополнительные требования, не предусмотренные законодательством, в частности отсутствующие в Положении о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работни-

ков из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 (далее – Положение о конкурсе). Это требования о проведении открытых занятий, регистрации в определенных научно-образовательных Интернет-сетях, оформлении или обновлении личных страничек на Интернет-сайте вуза, подготовке письменного отчета о работе, проделанной за период с момента последнего избрания по конкурсу, и т. д. Сюда же можно отнести и требование о повышении квалификации. Несмотря на то что п. 24 Положения о конкурсе предусматривает оглашение на совете вуза (факультета) результатов повышения квалификации, однако п. 18 не называет среди документов, которые необходимо подавать для участия в конкурсе, документы о повышении квалификации.

С одной стороны, существование подобных дополнительных требований ухудшает положение претендента на должность, так как при их невыполнении (а с юридической точки зрения претендент и не обязан их выполнять) повышается вероятность получения отрицательного решения по результатам конкурса. С другой стороны, при их выполнении претендент получает фактическое преимущество перед тем кандидатом на долж-



## МНЕНИЕ ЮРИСТА

ность (конечно, если таковой имеется), который работником данного вуза не является и к которому указанные требования администрация вуза никогда не предъявляет.

Согласно п. 18 Положения о конкурсе лицо, желающее участвовать в конкурсе, должно представить список научных работ. В Положении о конкурсе ничего не сказано о необходимости зачисления этого списка каким-либо должностным лицом. Вместе с тем в отдельных вузах сформировалась практика, согласно которой список научных трудов (подающийся работником вуза, где проводится конкурс) должен подписываться заведующим кафедрой, а

список научных трудов лица, претендующего на должность заведующего кафедрой, – деканом факультета. Если подпись соответствующего должностного лица получить не удастся (например, ввиду сложившихся неприязненных отношений), не исключено, что документы для участия в

конкурсе от претендента администрацией вуза приняты не будут. В связи с этим полагаем, что в п. 18 Положения о конкурсе необходимо прямо указать: список научных трудов, изобретений, патентов подписывается только соискателем должности.

Помимо этого сам порядок подачи документов для участия в конкурсе организован в некоторых вузах на основе разрешительного принципа: претендент пишет (на основании предлагаемого ему образца) заявление, в котором просит *разрешить* ему участвовать в конкурсе, а руководитель вуза ставит потом на этом заявлении визу «*разрешаю*». Но ведь там, где для чего-то требуется разрешение, вполне может быть получен и отказ, причем без объяснения причин (собственно, Положение о конкурсе вообще обходит вниманием вопрос о возможности отказа в принятии от претендента документов для участия в конкурсе). В связи с этим, на наш взгляд, Положение о конкурсе нужно дополнить нормой о том, что отказ в принятии документов для участия в конкурсе допускается только в том случае, если заявителем представлены не все необходимые документы или представленные документы не соответствуют действи-

тельности. Кроме того, усилению гарантий права на труд способствовало бы закрепление в Положении о конкурсе правила о возможности восстановления срока для подачи заявления на конкурс, если срок был пропущен лицом по уважительной причине.

Согласно п. 20 Положения о конкурсе документы для участия в конкурсе сначала рассматриваются на заседании соответствующей кафедры. На первый взгляд, такое регулирование кажется вполне оправданным, поскольку кто еще как не специалисты кафедры сможет по достоинству оценить профессиональные качества претендента.

Вместе с тем у подобного регулирования есть и обратная сторона. Ведь кафедра не уполномочена принимать юридически значимых решений, такие решения принимает только совет вуза (факультета), причем последний заключением кафедры ничуть не связан. Возникает закономерный вопрос: зачем

обсуждать претендента на заседании кафедры, если никакого юридического значения это не имеет? Конечно, на практике заключение кафедры в подавляющем большинстве случаев имеет фактически предрешающее значение: члены совета вуза (факультета) голосуют (часто механически) в русле принятого кафедрой решения. Но тогда встает другой вопрос: в чем смысл голосования на совете вуза (факультета), если с фактической точки зрения все «решается» еще на заседании кафедры?

Думается, что в свете отмеченного подробно обсуждать кандидатуру претендента (что сейчас происходит на заседании кафедры) и принимать по ней юридически значимое решение (что осуществляется на совете вуза или факультета) должен один и тот же коллегиальный орган – или только кафедра, или только совет вуза (факультета). Мы склоняемся в пользу последнего органа, поскольку это позволит обеспечить более беспристрастную, объективную оценку личности претендента: ведь ни для кого не секрет, что порой ввиду нездорового психологического климата в коллективе процедура конкурса может использоваться отдельными сотрудниками кафедры для того,

чтобы «законным» способом избавиться от «неудобного» коллеги или же без достаточных на то оснований не допустить на кафедру какое-то новое лицо. Кроме того, следует предусмотреть, что претендент обязательно должен приглашаться на заседание соответствующего органа. В настоящее время об этом в Положении о конкурсе не сказано ни применительно к заседанию кафедры, ни в отношении заседания совета вуза (факультета). Пункт 31 Положения о конкурсе упоминает лишь о том, что участвующее в конкурсе лицо имеет право участвовать в заседании совета вуза (факультета), однако каким образом оно узнает о таком заседании, остается непонятным.

По нашему мнению, ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) необходимо дополнить нормой о том, что в указанной ситуации отказ в заключении трудового договора запрещается.

Но даже если наниматель и согласится заключить контракт, не факт, что срок контракта будет соответствовать тому сроку, на который лицо было избрано по конкурсу. Такой вывод следует из нормы п. 7 Положения о конкурсе, где закреплено, что срок, на который заключается контракт, определяется нанимателем. Однако данный подход противоречит здравому смыслу. Ведь если лицо избрано по конкурсу, то тем самым констатируется, что оно годно к исполнению профессиональных обязанностей в течение всего срока избрания (попутно заметим, что в Положении о конкурсе следовало бы прямо закрепить, что конкурс объявляется для замещения должности на *определенный срок*, причем этот срок должен устанавливаться нанимателем *заранее*, до объявления конкурса, и затем *указываться в объявлении о проведении конкурса*).

Кроме того (и это самое главное), указанный подход значительно ухудшает положение работника, поскольку, как сказано в п. 7 Положения о конкурсе, «в случае, если контракт заключен на срок менее чем пять лет, наниматель имеет право продлить его в пределах срока избрания по кон-

курсу или снова объявить конкурс». Во-первых, эта норма создает ситуацию полной неопределенности для работника и повод для злоупотреблений со стороны нанимателя, так как по сути только от усмотрения последнего зависит, будет ли контракт продлен или объявлен новый конкурс. Во-вторых, новый преждевременный конкурс – это новый стресс для работника и новая ситуация неопределенности: ведь по новому конкурсу работник может быть уже не избран на должность, а если и будет избран, то не факт, что наниматель заключит с ним контракт.

Более верно рассматриваемый вопрос был решен в п. 30 Устава Белорусского государственного университета, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16.06.1999 № 334 (далее – Устав БГУ), где говорилось, что контракт заключается «на срок избрания». Однако, к сожалению, в 2011 г. слова «на срок избрания» из п. 30 Устава БГУ были исключены. На наш взгляд, эти слова следует вернуть в п. 30 Устава БГУ, а также ввести аналогичную норму о конкурсе в п. 7 Положения № 806.

Еще одна актуальная в последнее время проблема, имеющая отношение только к лицам, которые и ранее являлись работниками соответствующего вуза, обусловлена тем, что с лицом, избранным по конкурсу, заключается не новый контракт, а продлевается в пределах максимально возможного срока прежний (например, прежний контракт в силу определенных причин был заключен в середине срока предыдущего избрания по конкурсу, поэтому к моменту нового избрания по конкурсу ресурс продления контракта еще не исчерпан). Согласиться с такой практикой никак нельзя, поскольку она влечет те же негативные последствия, что и заключение нового контракта на меньший срок, чем срок избрания по конкурсу.

Любопытно, что кадровые службы вузов обосновывают свои действия ссылкой на ч. 2 п. 1<sup>1</sup> Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля

Избрание лица по конкурсу еще не является гарантией того, что трудовой контракт с ним будет заключен, поскольку действующее законодательство не закрепляет обязанности нанимателя заключать контракт с лицом, избранным по конкурсу, тем самым оставляя возможность для проявления своеволия со стороны нанимателей (в том числе в репрессивных целях по отношению к «провинившимся» работникам).

## МНЕНИЕ ЮРИСТА

1999 г. №29» (далее – Указ № 180), где сказано, что «по истечении максимального срока действия контракта ... по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года». Во-первых, следует сказать, что норма ч. 2 п. 1<sup>1</sup> Указа № 180 не закрепляет исчерпывающего перечня случаев, когда с работником может быть заключен новый контракт, она лишь продолжает регулирование ситуации, описанной в ч. 1 п. 1<sup>1</sup> Указа № 180, а именно определяет последствия истечения максимального срока действия контракта, о возможности продления которого говорится в ч. 1 п. 1<sup>1</sup> Указа № 180. По этой причине правило ч. 2 п. 1<sup>1</sup> Указа № 180 нельзя отрывать от нормы ч. 1 п. 1<sup>1</sup> Указа № 180 и трактовать абстрактно.

Во-вторых, Указ № 180 является актом общего действия и не регулирует особенности труда педагогических работников вуза. По смыслу ч. 1 ст. 319 ТК такие особенности устанавливаются специальным законодательством, к которому относится Положение о конкурсе, а если речь идет о педагогических работниках БГУ, то и Устав БГУ. Согласно буквальному толкованию содержания п. 7 Положения о конкурсе и п. 30 Устава БГУ с избранным по конкурсу лицом *заключается* (а не продлевается) контракт, что представляется совершенно правильным решением вопроса: новое избрание по конкурсу является тем юридическим фактом, который обуславливает необходимость заключения с работником нового контракта, а не продления прежнего, основанного на «старом» избрании по конкурсу, контракта.

В-третьих, даже если чисто гипотетически допустить, что Указ № 180 имеет отношение к регулированию труда педагогических работников вуза и устанавливает исчерпывающий перечень случаев заключения нового контракта, то и в такой ситуации преимущество должны пользоваться нормы Положения о конкурсе и Устава БГУ. Это вытекает из предписаний абз. 7 подп. 1.1 п. 1 Директивы Президента Республики Беларусь от 27.12.2006 № 2 «О де бюрократизации государственного аппарата и повышении качества обеспечения жизнедеятельности населения» (при неясности или нечеткости предписаний правового акта решения должны приниматься исходя из максимального учета интересов граждан) и ч. 4 ст. 7 ТК (в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников).

В-четвертых, заключение нового контракта необходимо для того, чтобы обеспечить соответствие между продолжительностью срока избрания по конкурсу и продолжительностью срока контракта.

Проблемы *защиты* прав лиц, претендующих на занятие педагогических должностей в вузе, прежде всего связаны с тем, что Положение о конкурсе позволяет обжаловать решение совета факультета по результатам проведения конкурса только в совет вуза (п. 29), причем указывает, что решение последнего является окончательным (п. 30), а о возможности хоть какого-либо обжалования решения совета вуза по результатам проведения конкурса вообще не упоминает [1, с. 464]. Такое регулирование может привести к ошибочному выводу, будто соответствующий спор не может быть рассмотрен судом. По нашему мнению, такие дела в силу ст. 60 Конституции Республики Беларусь судам подведомственны, особенность состоит лишь в том, что в ходе рассмотрения дела суд не может оценивать решение о результатах проведения конкурса по существу, т. е. войти в обсуждение вопроса о профессиональных качествах кандидата на должность, предметом проверочной деятельности суда должны являться вопросы соблюдения вузом процедурных моментов проведения конкурса [1, с. 465–466]. Аналогичная проблема связана и с возможностью судебного оспаривания отказа руководителя вуза разрешить кандидату участвовать в конкурсе.

Следует упомянуть также о том, что п. 1 ч. 1 ст. 37 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь среди отношений, споры из которых могут разрешаться в исковом производстве, не называет отношения, связанные с обеспечением занятости, а отношения по поводу замещения должностей педагогических работников вуза как раз и относятся к таковым. Это порождает трудности с определением судебной подведомственности споров из отношений по обеспечению занятости, а также выяснением вида судебного производства для их рассмотрения [2]. Кроме того, если претендент на должность не является работником соответствующего вуза, возникает также вопрос о допустимости распространения на него льгот по судебным расходам, которые действующее законодательство фактически предоставляет лишь работникам [3, с. 43–44].

## Заключение

Таким образом, проведенное исследование показывает, что порядок реализации и защиты прав лиц, претендующих на занятие должностей педагогических работников вуза, требует значительного совершенствования, чему будут способствовать изложенные нами выше предложения по изменению законодательства и практики его применения.

## Список цитированных источников

1. Скобелев, В. П. Некоторые вопросы оптимизации процессуального механизма защиты прав и интересов субъектов трудовых отношений / В. П. Скобелев // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законо-

дательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : ФУ Аинформ, 2013. – Вып. 8. – С. 463–473.

2. Скобелев, В. П. Обжалование в суде отказа в заключении трудового договора: процессуальные проблемы выбора вида производства / В. П. Скобелев // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. ; редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – С. 102–108.

3. Скобелев, В. П. Трудовой спор в суде: некоторые процессуальные проблемы (в аспекте института судебных расходов) / В. П. Скобелев // Право.by. – 2012. – № 2. – С. 41–44.

## Summary

Article reviews the order of succession of the university teaching staff The author analyzes the existing problems in this sphere and makes proposals to improve the legislation and its practical application. In particular, the author proposes to exempt applicants for the position to fulfill obligations not provided for by the legislation, to set the duty for the employer to enter into a contract with the selected on a competitive basis person, ensure consistency between the period of the election and the contract period, etc.

**Keywords:** election by contest for the position; the position of teaching staff; institution of higher education; labor contract; judicial protection of rights

Статья поступила в редакцию 12.02.2017

# ИТОГИ РЕСПУБЛИКАНСКОГО НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОГО СЕМИНАРА «ТРУД НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ» (Минск, 1 марта 2017 г.)

**Ц**ентром трудового права НИИ трудовых и социальных отношений Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», кафедрой гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, ООО «ЮрСпектр» (Справочные правовые системы «КонсультантПлюс»), общественным объединением «Сообщество трудового права» был организован Республиканский научно-практический семинар «Труд научно-педагогических работников: проблемы и пути их решения», который состоялся 1 марта 2017 г.

В работе семинара приняли участие представители Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Республиканского института высшей школы, издательства ООО «Амалфея», а также профессорско-преподавательский состав (далее – ППС) Академии МВД Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического университета, Частного учреждения образования «БИП – Институт правоведения», Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, Международного университета «МИТСО», Минского филиала Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова.

С приветственным словом к участникам семинара обратились проректор по идеологической и инновационной работе Международного университета «МИТСО», кандидат политических наук **Александр Алексеевич Плащинский**, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права», главный редактор журнала «Трудовое и социальное право», кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский** и заведующий кафедрой гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент **Оксана Николаевна Здрок**.

В рамках семинара были запланированы доклады, тематика которых затрагивала наиболее актуальные проблемы правового регулирования труда научно-педагогических работников.

С докладом на тему «*Вопросы совершенствования научно-педагогической деятельности в свете изменения белорусского законодательства об образовании*» выступил заместитель председателя Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь **Виталий Петрович Шилов**.

В своем выступлении Виталий Петрович отметил, что в Палате представителей Национального собрания Республики Беларусь в стадии подготовки к рассмотрению находится проект Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Беларусь об образовании».



*Виталий Петрович Шилов*

Положения указанного законопроекта требуют одновременного внесения изменений и дополнений в 29 нормативных правовых актов Республики Беларусь, в том числе в Закон Республики Беларусь от 26.10.1996 «О научной деятельности». Изменения обусловлены тем, что из образовательных программ основного образования Республики Беларусь предполагается исключить образовательные программы докторантуры. Предлагается также вместо уровня послевузовского образования ввести уровень научно-теоретического профессионального образования для реализации образовательной программы аспирантуры (адъюнктуры) в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательную программу аспирантуры (адъюнкта), при сохранении существующей системы присуждения ученых степеней в Республике Беларусь.

Изменения и дополнения, предлагаемые в Закон Республики Беларусь «О научной деятельности», состоят в том, что подготовка научных работников высшей квалификации, которая заключается в подготовке квалификационной научной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук либо в выполнении ква-

лификационной научной работы (диссертации) на соискание ученой степени доктора наук будет рассматриваться только как вид научной деятельности, а подготовка научных работников высшей квалификации, заключающаяся в реализации образовательной программы аспирантуры (адъюнктуры), которая нацелена на подготовку квалификационной научной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук, будет по-прежнему рассматриваться и как вид научной деятельности, и как образовательная деятельность.

Докладчик отметил, что при подготовке проекта Закона был проведен сравнительный анализ законодательства зарубежных государств, а также учтены мнения общественности по данному вопросу.

Реализация нормативных предписаний проекта Закона после его принятия при сохранении существующей системы присуждения ученых степеней в Республике Беларусь позволит придать образовательной программе аспирантуры (адъюнктуры) кроме традиционной научной ориентации и профессиональную направленность.

Отвечая на вопрос, касающийся рассмотрения проекта Закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, докладчик отметил, что в настоящее время ведется подготовка к рассмотрению его в первом чтении.

Следующий доклад, который представила ведущий научный сотрудник отдела исследований в социальной сфере Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент **Елена Вацлавовна Чичина**, был посвящен *научно-педагогическим работникам как отдельной категории работников*.

Докладчик отметила, что ни Кодекс Республики Беларусь об образовании, ни Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), ни Закон Республики Беларусь «О научной деятельности» не выделяют научно-педагогических работников в качестве отдельной категории.

Но вместе с тем термин «научно-педагогические работники» используется в практике, научной и учебной литературе (в ряде случаев как замещающий синоним термина «педагогические работники из числа лиц ППС в учреждениях высшего образования»). Имеют место также различия подходов по содержанию наполнению данной категории.



Елена Вацлавовна Чичина

Основываясь на том обстоятельстве, что в национальном законодательстве термин «научно-педагогические работники» не определен, было проанализировано его смысловое наполнение через анализ категорий «научная деятельность», «педагогическая деятельность», «научно-педагогическая деятельность» по законодательству Республики Беларусь.

Выявление сущностных характеристик рассматриваемого понятия позволило выступающему отнести к категории научно-педагогических работников педагогических работников из числа лиц ППС в учреждениях высшего образования, а также научных сотрудников учреждений высшего образования и некоторых работников из числа лиц, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта (например, тренеры по научно-методической работе). Дан краткий анализ источников, а также общего и особенного в содержании правового регулирования труда указанных групп работников.

Докладчик также обосновала вывод об отсутствии в Республике Беларусь предпосылок для создания отдельного (самостоятельного) правового

регулирования труда научно-педагогических работников, а также о возможности использования термина «научно-педагогические работники» в качестве объединяющей категории в учебных, научных и иных целях.

Далее с докладом «Подтверждение академического статуса преподавателя вуза» выступила декан юридического факультета Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, кандидат исторических наук, доцент **Ирина Игоревна Эсмантович**.

Докладчик обозначила, что модельный образовательный кодекс для государств – участников СНГ возлагает на педагогических работников обязанность обеспечивать высокую эффективность педагогического, воспитательного и научного процессов, систематически заниматься повышением своей квалификации. Кодекс Республики Беларусь об образовании обязывает их повышать свой профессиональный уровень.

Контроль соответствия уровня педагога предъявляемым требованиям со стороны высшей школы и государства дублируется трижды. Порядок проведения аттестации всех работников – руководителей и специалистов организаций определен Типовым положением об аттестации, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 № 784.

Вместе с тем упомянутое Положение не учитывает существующую практику, обновленную в 2011 г. с принятием Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806, или, наоборот, принятое позже постановление 2011 г. не учло процедуры аттестации.

Сроки аттестации и избрания по конкурсу пересекаются, составляя соответственно 3 и 5 лет. После избрания по конкурсу решение Совета учебного заведения закрепляет руководитель высшего учебного заведения путем заключения контракта с избранным преподавателем. Причем срок контракта может быть разным – от года до пяти лет. Если пять, то преподавателю «повезло», его уровень квалификации оценивался только дважды – при избрании по конкурсу и проведении аттестации. Если же срок контракта менее пяти лет, то преподавателя ожидает при продлении



контракта очередное испытание – представить список публикаций, другие результаты своей деятельности, в худшем – будет объявлен очередной конкурс.

Докладчик сделала вывод о том, что, с одной стороны, практически ежегодная «лихорадка» ППС заставляет постоянно работать над собой, совершенствоваться профессионально, держать в порядке всю необходимую документацию. С другой стороны, складывающаяся практика формирует состояние тревожности и неуверенности, неадекватности самооценки педагога.

*Некоторым проблемам реализации и защиты прав лиц, претендующих на занятие должностей ППС вуза, был посвящен доклад доцента кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета кандидата юридических наук, доцента **Владимира Петровича Скобелева**.*

На основе выступления докладчиком подготовлена статья, которая публикуется на с. 40–44 данного номера.

Профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский** выступил с докладом на тему «*Контрактная система найма, применяемая в отношении научно-педагогических работников: нужна ли она?*».

В период существования СССР контрактная система найма в Беларуси, равно как и в других союзных республиках, в отношении ППС и научных работников не использовалась. Ее распространение на научных работников произошло вначале 1990-х гг., а применение в отношении педагогических работников расширилось после принятия Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

В докладе был дан краткий анализ действующих нормативных правовых актов Республики Беларусь, касающихся контрактной системы най-



## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

ма научно-педагогических работников и конкурсного порядка замещения их должностей, начиная от Кодекса Республики Беларусь об образовании и заканчивая подзаконными нормативными правовыми актами.

В качестве научной гипотезы в докладе ставился вопрос: нужна ли контрактная система найма в отношении научно-педагогических работников?

На основе проведенного исследования автор предлагает дополнить п. 4 ст. 203 Кодекса Республики Беларусь об образовании (в том числе проекта Кодекса, разработка которого завершается и который направлен на общественное обсуждение) следующей нормой:

*«С лицом, избранным по конкурсу на должность профессорско-преподавательского состава, заключается по общему правилу трудовой договор с неопределенным сроком действия, а с согласия (по заявлению) такого работника – контракт на срок избрания по конкурсу.»*

Аналогичное правило необходимо закрепить в п. 7 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806. Кроме того, следовало бы включить схожие правила и в отношении научных работников в ч. 1 ст. 17 Закона «О научной деятельности» и в Положение о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.04.1998 № 536. Реализация этих предложений позволит на первом этапе раскрепостить трудовые отношения в образовательной и научной сфере, согласовав конкурсный порядок замещения должностей этих работников с контрактной системой найма.

Доклад на тему «Проблемные вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников» представила заместитель директора издательства ООО «Амалфея», заместитель председателя ОО «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент **Лариса Ивановна Липень**.

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 утвержден перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращен-

ная продолжительность рабочего времени. Для профессорских, доцентских, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов, преподавателей-стажеров учреждений высшего образования и институтов повышения квалификации и переподготовки установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Выступающим был поставлен вопрос: сколько в структуре нагрузки профессора, доцента, преподавателя из 36 часов в неделю должно быть лекций, практических занятий, участия в круглых столах, экзаменах и внеаудиторной работы (подготовка к лекциям, практическим занятиям, написание научных статей, пособий, разработка методической документации)? Отсутствие регулирования данного вопроса приводит порой к дискриминации педагогических работников в зависимости от служебного положения. Списание и оплата часов, затрачиваемых на разные виды работ, одинаковы, хотя далеко не одинаковы усилия и временные затраты для выполнения различных видов нагрузки.

В законодательстве не определено, как учитывать в структуре нагрузки частоту изменений в содержании читаемых курсов, которые существен-



Лариса Ивановна Липень

но влияют на объем затрачиваемого времени при подготовке к занятиям. В связи с отсутствием регулирования времени, отводимого педагогическому работнику на подготовку к занятиям, возникают проблемы нормирования его учебной нагрузки в целом. Поскольку нет норм, касающихся распределения 36 часов, установленных Советом Министров Республики Беларусь, по разным видам нагрузки активно обсуждается правомерность установления обязанности для ППС ежедневно присутствовать на работе, даже в дни, когда нет аудиторных занятий и не созданы условия для индивидуальной работы педагогических работников. Это в свою очередь влечет еще одну проблему: что считать временем отдыха педагогического работника? Может ли он в дни, когда нет аудиторной работы, выехать, например, на дачу, в санаторий на лечение (в пределах 2–5-часовой доступности до работы)?

Еще одна проблема, на которую обратила внимание докладчик, касалась учета рабочего времени и оформления табеля учета рабочего времени. Согласно ст. 133 ТК учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время. Просто отмечать в табеле только работу по расписанию аудиторных занятий, однако в этом случае нет выполнения 36 часов в неделю. Но как можно в табеле учитывать работу над подготовкой к лекции, работу над учебным пособием и т. д.? Законодатель не дает ответа на этот вопрос. Однако с этой проблемой ежедневно сталкиваются работники всех учебных заведений.

Следующей выступила адвокат-партнер адвокатского бюро «Принципал», доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета кандидат юридических наук **Татьяна Эдуардовна Шпилевская** с докладом «*Особенности правового регулирования рабочего времени лица из числа профессорско-преподавательского состава: проблемные вопросы*».

Выступающая отметила, что для ППС предусмотрена максимальная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в связи с особым характером труда, требующим повышенной умственно-эмоциональной деятельности, значительного интеллектуального и нервного напряжения, вызывающих быструю утомляемость.

При характеристике режима рабочего времени преподавателей вуза докладчик считает необходимым выделить следующие обстоятельства, которые влияют на его юридическую природу и должны быть четко отражены в законодательстве. С одной стороны, согласно законодательству для ППС должен применяться режим рабочей недели. С другой стороны, индивидуальный план, в котором определяется объем работы для каждого преподавателя, составляется на учебный год, который составляет десять месяцев. По окончании учебного года каждое лицо из числа ППС должно отчитаться о выполнении индивидуального плана. Таким образом, для преподавателей вузов установлен учетный период, равный учебному году, в течение которого они должны отработать установленные для них нормы учебной нагрузки и выполнить другие виды работ. Следовательно, можно вести речь о том, что для ППС применяется суммированный учет рабочего времени, при котором выполнение преподавателем всех видов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы учитывается за учебный год.

Докладчик высказала мнение, что руководство учреждения образования вправе требовать от ППС находиться 6 часов в день на рабочем месте только в том случае, если будут обеспечены условия труда, в которых работники могут выполнять не только аудиторную нагрузку, но и иные виды работ (научно-методические, воспитательные и т. д.).

Профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент **Аркадий Анатольевич Греченков** выступил с докладом на тему «*Совершенствование правового регулирования рабочего времени профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования в Трудовом кодексе Республики Беларусь*».

Работники из числа ППС учреждений высшего образования традиционно относятся к числу работников с сокращенным рабочим временем и централизованным государственным нормированием его продолжительности.

По мнению докладчика, централизованное государственное нормирование продолжительности рабочего времени ППС проявляется в том, что 36 часов в неделю установлены не как норматив (не более), а как норма (не более и не менее). В современных условиях такой подход представ-

---

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ
 

---

ляется вполне целесообразным и может быть обоснован исключительно важной ролью образовательной деятельности в жизни общества и государства, осуществлением этой деятельности в строгом соответствии с государственными стандартами, существенным преобладанием в сфере высшего образования (более 80 %) учреждений государственной формы собственности и т. д.

Аркадий Анатольевич кратко обосновал целесообразность следующих предложений:

– ч. 4 ст. 110 ТК, относящую нормирование продолжительности рабочего времени к исключительной компетенции нанимателя, изложить в следующей редакции: *«Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и другими актами законодательства»;*

– ч. 5 ст. 114 ТК изложить в следующей редакции: *«Для отдельных категорий работников (педагогические работники, медицинские работники и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом»;*

– дополнить ст. 115 ТК ч. 4 следующего содержания: *«Для отдельных категорий работников (педагогические работники, медицинские работники и др.) (часть пятая статьи 114 настоящего Кодекса) предельная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом».*

В перспективе в целях совершенствования правового регулирования труда ППС и иных категорий педагогических работников целесообразно в разделе III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» вместо ч. 1 ст. 319 предусмотреть специальную главу «Особенности регулирования труда педагогических работников». В данной главе следует закрепить отдельную статью «Рабочее время педагогических работников», в которой, в частности, указать, что для ППС устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю и 6 часов в день.



Хелена Томашевна Мелешко

Отвечая на вопрос о соотношении ежедневного и суммированного учета, докладчик подчеркнул, что в данном вопросе нет противоречий, поскольку ежедневному учету подлежит продолжительность отработанного времени, а суммированному учету подлежит объем выполняемой нагрузки.

Доклад, посвященный *пенсионному обеспечению научно-педагогических работников*, был представлен **Хеленой Томашевной Мелешко**, доцентом кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидатом юридических наук, доцентом.

Закон Республики Беларусь от 05.01.2008 «О профессиональном пенсионном страховании» установил, что отдельным категориям педагогических работников (их перечень утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 № 1490) вместо пенсий за выслугу лет будут назначаться профессиональные пенсии ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста на 5 лет и при профессиональном стаже не менее 30 лет у мужчин и не

менее 25 лет у женщин. Профессиональный стаж исчисляется по особым правилам. В него засчитывается только работа в образовательном учреждении и по должности указанной в вышеназванном перечне. Педагогическому работнику, работающему в штате, в стаж, который дает право на профессиональную пенсию, не включается работа, предусмотренная перечнем, если она выполнялась менее чем на полную ставку и если наполняемость в классах на протяжении учебного года была менее 80 % от предельной нормы наполняемости. Установлена зависимость права на профессиональную пенсию от объема выполняемой педагогической нагрузки.

Пункт 30 Инструкции о порядке заполнения форм документов персонифицированного учета, утвержденной постановлением правления ФСЗН Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.06.2017 № 7, предусматривает, что государственные праздники, праздничные дни, объявленные нерабочими днями, выходные дни (в том числе по графику работы работника) и дни трудового (основного и дополнительного) отпуска включаются в профессиональный стаж при условии, если они следовали непо-

средственно за днем, в котором работник выполнял работу в течение полного рабочего дня. Иначе говоря, если работник находился на стационарном лечении 12 дней и после выписки из больницы ему был предоставлен трудовой отпуск, то в профессиональный стаж период нахождения в отпуске ему включен не будет.

Следовательно, при исчислении этого вида стажа установлены дополнительные (более жесткие) условия, при наличии которых фактически отработанное время педагогического работника засчитывается в профессиональный стаж. Длительность стажа, необходимого для назначения досрочной профессиональной пенсии, составляет для мужчин – 30 лет, а для женщин – 25 лет, т. е. на 5 лет больше, чем стаж работы, необходимый для назначения трудовой пенсии по возрасту на общих основаниях. В стаж работы включается не только работа независимо от ее характера, но и иные виды общественно-полезной деятельности и другие периоды. Следует также иметь в виду, что за педагогических работников уплачиваются дополнительные взносы на профессиональное пенсионное страхование и за счет этих средств выплачивается профессиональная пенсия.



По мнению докладчика, такие различия в исчислении стажа являются нарушением конституционного принципа равенства. В связи с этим Х. Т. Мелешко совместно с Г. А. Василевичем совместно разработаны и направлены нормотворческим органам предложения, направленные на улучшение пенсионного обеспечения научно-педагогических работников, имеющих ученые степени.

Статью 68 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1596-XII «О пенсионном обеспечении» необходимо дополнить текстом следующего содержания: *«лицам, имеющим ученую степень доктора наук, пенсии повышаются на 100 % минимального размера пенсии по возрасту, а кандидатам наук – 50 % минимального размера пенсии по возрасту»*. Статья 23 вышеназванного Закона предусматривает, что минимальный размер пенсии по возрасту устанавливается в размере 25 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, за два последних квартала.

Учитывая, что в государственных вузах на платной основе обучается более 50 % студентов, за счет этих средств можно установить негосударственные пенсии как дополнительные по отношению к государственным.

Доцент кафедры гражданского и хозяйственного права Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент **Константин Константинович Уржинский** представил доклад на тему *«Некоторые проблемы совершенствования правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава»*.

Остановившись на контрактной системе найма труда, которая в настоящее время широко применяется в образовательной сфере, докладчик отметил, что следует ставить вопрос более глобально и вести речь о целесообразности существования и использования контрактной формы

найма в республике в целом, переходя далее к ее оценке в сфере образования.

С точки зрения обеспечения защиты прав ППС было высказано предложение о необходимости отнесения такого основания увольнения, как совершение лицом, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 5 ст. 47 ТК) к дисциплинарным увольнениям, т. е. к мерам дисциплинарного взыскания.

В докладе была отмечена большая разрозненность и несистематизированность правовых норм о труде ППС. Причем данная проблема не разрешилась и в связи с принятием Кодекса Республики Беларусь об образовании. В ТК Беларуси также в системном виде нормы о труде ППС отсутствуют, в отличие, например, от Трудового кодекса Российской Федерации.

С заключительным докладом на тему *«Трудовая дисциплина педагогических работников»* выступила доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины кандидат юридических наук, доцент **Елена Анатольевна Ковалёва**. Статья, подготовленная по теме выступления, опубликована в настоящем выпуске на с. 32–35.

В заключение модератор семинара, начальник Центра трудового права, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент **Елена Анатольевна Волк** поблагодарила всех участников за плодотворную работу и проинформировала о договоренности между организаторами семинара подготовить на основе докладов и вопросов, прозвучавших в рамках работы семинара, рекомендации по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего труд научно-педагогических работников, и направить их в государственные органы, ФПБ, а также в отраслевой профсоюз.

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

## КНИЖНЫЕ НОВИНКИ

**Снигирева, И. О. Очерки трудового права России. История и современность : сб. науч. тр. в 3 т. / И. О. Снигирева. – М. : Русайнс, 2016.**

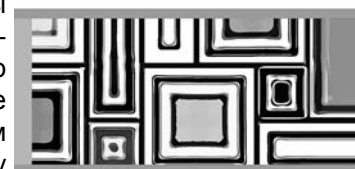
Том I. Советский период (статьи 1963–1991 гг.)

Том II. Становление и развитие трудового права Российской Федерации (статьи 1991–2010 гг.)

Том III. Развитие трудового права Российской Федерации (статьи 2011–2016 гг.)

Настоящее издание включает отдельные работы доктора юридических наук, профессора, заслуженного юриста Российской Федерации Ирины Олеговны Снигиревой за длительный период ее научной работы. Они посвящены анализу трудового законодательства советского и современного периодов, теоретическим проблемам науки трудового права. Особое внимание уделено правовому положению профсоюзов, их юридическим возможностям по защите трудовых прав работников и представительству их интересов; единству и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Затронут и международно-правовой аспект данной проблематики в контексте с национальным трудовым законодательством. Ставятся вопросы совершенствования российского трудового законодательства и вносятся соответствующие предложения.

Данное издание может представлять интерес для преподавателей и научных работников, занимающихся трудовым правом, магистров, аспирантов, докторантов. Его содержание может быть полезно при подготовке учебных и учебно-методических материалов по курсу трудового права, в том числе социального партнерства и профсоюзного движения.



**И.О. Снигирева**  
**ОЧЕРКИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ. ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Том III. Развитие  
трудоу права  
Российской Федерации  
(статьи 2011–2016 гг.)

science

**Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : моногр. / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2016.**

Предлагаемый вниманию читателей монографический труд является продолжением многолетнего исследовательского проекта, осуществляемого в рамках традиций Ярославской юридической школы (см.: Ярославская юридическая школа: прошлое, настоящее, будущее. Коллективная монография под ред. С. А. Егорова, А. М. Лушникова, Н. Н. Тарусиной. Ярославль, 2009. – 834 с.). Он является комплексным исследованием учений о договорах в сфере семейного права, трудового права и права социального обеспечения – на основе общеправовой и цивилистической теории данной конструкции. Нацелен на развитие юридической доктрины, ориентирован на образовательные программы бакалавриата, магистратуры и аспирантуры по направлению «Юриспруденция».

Книга может также представлять интерес для практикующих юристов, небезразличных к вопросам развития юридической науки, – в увязке с тенденциями законодательной и правоприменительной практики.



## РЕЦЕНЗИЯ

### на книгу: Защита трудовых прав граждан: монография / под ред. Г. Б. Шишко. – Гродно, 2015

Рецензируемая книга является результатом коллективных усилий по исследованию общеправовых, отраслевых и прикладных вопросов защиты прав граждан. Отмечается, что, несмотря на процесс построения в Республике Беларусь правового государства, в этом направлении имеется ряд проблем. Например, анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе позволил авторам сделать вывод о достаточно частых нарушениях нанимателями законодательства о труде. Следовательно, актуальность рассматриваемых в книге вопросов не вызывает сомнений.

Книга логически поделена на три главы. Глава 1 посвящена конституционным основам обеспечения трудовых прав человека в правовом государстве. В ней рассмотрена конституционная защита трудовых прав работников в Республике Беларусь. Затронуты такие вопросы, как прямое действие Конституции, срок обращения в суд за защитой трудовых прав работников. Проанализирована судебная практика по делам о применении материальной ответственности к должностным лицам нанимателя, по делам об увольнении. Проведен анализ отдельных правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации. Рассмотрены вопросы государственной политики в сфере занятости.

Глава 2 посвящена международным средствам и опыту защиты трудовых прав. Кратко рассмотрена природа прав человека, в том числе трудовых. Выделены тенденции в сфере охраны труда. Проанализирован международный трудово-правовой контроль, затронуты вопросы запрета дискриминации в области труда в Беларуси и Латвии.

В главе 3 книги рассмотрены отраслевые средства защиты трудовых прав граждан. В частности, проведен анализ защиты трудовых прав ряда категорий работников (несовершеннолетних, педагогических работников), изучены отдельные аспек-

ты защиты трудовых прав работников при признании трудового договора недействительным, при изменении и прекращении трудового договора, при разрешении индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке и разрешении коллективных трудовых споров. Рассмотрена роль профсоюзов в защите прав работников. Выделены актуальные вопросы защиты трудовых прав работников в локальных нормативных правовых актах (на примере Российской Федерации). Проанализирован такой способ защит трудовых прав работников, как надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Внимание также уделено защите пенсионных прав граждан и системам дополнительного медицинского страхования и обслуживания работников в Республике Беларусь.

Рецензируемая книга, заявленная как монография, подготовлена коллективом высококвалифицированных и известных ученых-юристов из Беларуси, России и Латвии. Вместе с тем по своему жанру она скорее представляет собой сборник научных статей. Общая редакция осуществлена кандидатом юридических наук, профессором, заслуженным юристом Республики Беларусь Г. Б. Шишко.

Полагаем, что данную работу (с учетом участия в ее написании авторов из разных стран) улучшил бы сравнительный анализ рассматриваемых вопросов, поскольку в ряде случаев присутствует изложение того или иного вопроса лишь по законодательству отдельной страны.

Следует отметить достаточно глубокий теоретический анализ рассматриваемых проблем. В то же время рецензируемая работа отличается доступностью изложения материала. Полагаем, что книга будет полезна не только студентам, аспирантам и магистрантам, но и преподавателям, научным работникам и юристам-практикам.

**Рецензент:** начальник Центра трудового права, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е. А. Волк**

## РЕЦЕНЗИЯ

### на книгу: Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. – Пермь, 2016

**Р**ецензируемая книга трех российских авторов (доктора юридических наук Ю. В. Васильевой, кандидата юридических наук С. В. Шуралева и Е. А. Браун) представляет собой монографическое исследование по одной из актуальных теоретико-прикладных проблем современности – правовому регулированию дистанционной работы.

В условиях проходящей в настоящее время четвертой научно-технической революции, связанной с глобальным расширением информационных (в том числе телекоммуникационных) технологий, во всем мире широко стала использоваться такая гибкая форма занятости, как дистанционный труд (телеработа, компьютерное надомничество). Трудовые отношения постепенно утрачивают свои классические признаки (организационный, имущественный и личностный), которые выделялись еще в трудах Л. С. Таля, Н. Г. Александрова, Л. Я. Гинцбурга и других ученых в XX в.

Научная значимость монографии выражается в попытке авторов рассмотреть наряду с теоретическими вопросами и практические проблемы, возникающие в процессе внедрения дистанционного труда в российских компаниях. Большое внимание авторы уделяют разграничению нетипичных (гибких) форм занятости с традиционными (классическими) трудовыми отношениями, научной классификации и анализу нестандартных условий трудовых договоров с дистанционными работниками.

Многие сформулированные авторами выводы и предложения по совершенствованию трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации представляют интерес для учета законодательными органами как России, так и зарубежных стран, включая Республику Беларусь. В частности, рецензент разделяет взгляд авторов

монографии на то, что российский «законодатель пошел по правильному пути, дополнив ТК РФ самостоятельной главой о дистанционной работе, поскольку она представляет собой качественно новый (по сравнению с надомным трудом) способ работ – вне места расположения работодателя, с использованием информационно-коммуникационных сетей общего пользования» (стр.112). От себя добавим, что по такому же пути совершенно правильно годом ранее российский пошел и казахстанский законодатель, введя нормы о дистанционном труде в ТК Казахстана еще в 2012 г. (сохранились они и в Трудовом кодексе Казахстана 2015 г. в ст. 138, хотя их там явно недостаточно). Наоборот, решение белорусского законодателя, который воспользовался юридической фикцией, признав в ч. 2 ст. 304 Трудового кодекса Республики Беларусь (в редакции Закона от 08.01.2014 № 131-3) «работой на дому» работу, которую работник-надомник выполняет в «других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя», носит по сути «косметический» характер, не обеспечивая необходимое правовое регулирование трудовых отношений с дистанционными работниками.

Представляется совершенно верным вывод соавторов монографии о том, что действующее российское законодательство не содержит запрета на привлечение к дистанционной работе иностранных граждан и лиц без гражданства, а также их критическая оценка позиции Минтруда России о невозможности заключения договора о дистанционной работе с иностранным работником, которое «ограничивает свободу сторон трудового договора и снижает преимущества дистанционной работы» (с. 113).

Рецензируемая монография имеет достаточно стройную, логически продуманную структуру. Она



## РЕЦЕНЗИИ

состоит из введения, четырех глав и заключения. В главе 1 исследуется дистанционная работа через призму нетипичной занятости. В частности, С. В. Шуралева анализирует понятие и признаки нетипичной занятости, а Ю. В. Васильева – новые возможности, которые дает дистанционная работа российским работодателям и работникам, а также ее соотношение со смежными явлениями. В главе 2 монографии, написанной С. В. Шуралевой, исследуется трудовой договор о дистанционной работе, в частности такие вопросы, как теоретические аспекты условий трудового договора о дистанционной работе; стороны трудового договора о дистанционной работе, их обязанности, индивидуальные и коллективные права; заключение, изменение и прекращение трудового договора о дистанционной работе. В главе 3 монографии соавторы исследуют особенности труда отдельных категорий дистанционных работников. Так, С. В. Шуралева анализирует новые возможности и пределы применения труда дистанционных работников в различных сферах деятельности, а также проблемы применения дистанционной работы на государственной гражданской службе и муниципальной службе. Е. А. Браун концентрирует внимание на возможностях дистанционной работы и организации труда помощника депутата законодательного органа власти. Практическую окраску последнему вопросу придает то, что сам автор работает советником Председателя Законодательного собрания Пермского края и хорошо знает о возможностях и специфике этой работы из личного опыта. Наконец, глава 4 книги, написанная Ю. В. Васильевой, посвящена социальному страхованию дистанционных работников. В ней кратко затрагиваются вопросы охраны труда дистанционных работников, обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В заключении подводятся основные выводы проведенного монографического исследования, концентрируются наиболее значимые предложения по совершенствованию законодательства России и дается оценка разъяснительной практики государственных органов исполнительной власти.

Наряду с отмеченными положительными чертами рецензируемой работы в ней имеются некоторые дискуссионные положения и неточности.

1. Не совсем понятно соотношение крайне сомнительного словосочетания «поколение сэндвича», к которому якобы причисляют «достаточно

многочисленную группу взрослых людей трудоспособного возраста, которым необходимо найти баланс между карьерой, заботой о стареющих родителях и воспитанием собственных детей» с такой гибкой формой занятости, как дистанционный труд (с. 4). Очевидно, что дистанционным трудом могут заниматься не только семейные люди с детьми, но и одинокие люди, и, наоборот, многие современные люди, имеющие престарелых родителей и малолетних детей, в состоянии сочетать свои семейные обязанности со стандартными трудовыми отношениями.

2. В ряде мест монографии (на с. 35, 37, 75, 93) авторы порой смешивают такие условия трудового договора, как место работы и рабочее место. В частности, С. В. Шуралева пишет: «Условие о месте работы для договора о дистанционной работе утрачивает свое “жизненно важное” значение в связи с невозможностью (и отсутствием особой надобности) для работодателя контролировать фактическое место осуществления дистанционной работы, а также с учетом взаимодействия дистанционного работника и его работодателя через Интернет» (с. 35). Несмотря на то что легального определения места работы в Трудовом кодексе России действительно не содержится, как верно пишет тот же автор на с. 36, в доктрине трудового права сформировалось общепринятое представление о месте работы как о нанимателе (работодателе), расположенном в определенной местности. В свою очередь термин «рабочее место» легально определен как в Трудовом кодексе России (ч. 6 ст. 209), так и в Трудовом кодексе Республики Беларусь (ч. 2 ст. 31). Из сопоставления доктринальной категории «место работы» и легально определенного термина «рабочее место» (согласно как российскому, так и белорусскому законодательству) однозначно следует вывод о том, что место работы (конкретный работодатель/наниматель, расположенный в определенной местности) в отношении любого работника должно быть определено в трудовом договоре в качестве его обязательного условия, следовательно, оно не может утратить своего «жизненно важного» значения и в отношении дистанционного работника. А вот рабочее место у дистанционного работника действительно подвижно и его можно конкретизировать в трудовом договоре, а можно и оставить на усмотрение самого дистанционного работника (это может быть его дом, интернет-

кафе, съемный офис, транспорт или даже «шезлонг на пляже»).

3. Вызывает определенные возражения также позаимствованная из работ Е. Б. Хохлова<sup>1</sup> и прежней редакции ст. 57 Трудового кодекса России (до принятия Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) гражданско-правовая категория «существенные условия трудового договора», а равно такие гражданско-правовые термины, как обычные и случайные условия, применяемые авторами монографии по отношению к трудовому договору с дистанционными работниками. Слабым представляется аргумент о том, что эта классификация «интересна тем, что ее автор, учитывая наработки других ученых, предлагает собственный оригинальный подход и рассматривает трудовой договор в контексте соглашения сторон» (с. 33). На наш взгляд, заимствование гражданско-правовой терминологии для описания трудовых явлений, имеющих несомненную отраслевую специфику, вряд ли придадут большую оригинальность подобным теоретическим построениям. Даже в «усилении договорных основ и смещении акцента с публично-правового способа регулирования трудовых и производных от них отношений на частноправовой», о чем верно пишет С. Ю. Головина<sup>2</sup> (например, допущение российским законодателем в ч. 1 ст. 312<sup>5</sup> ТК России договорного порядка установления оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя), самом по себе нет оснований для использования в отношении содержания данных трудовых договоров (пункты и нетипичных) гражданско-правовой терминологии. Такой научный подход расходится с другой тенденцией XXI века, противостоящей гражданско-правовой экспансии, – экспансией трудового права, на которую не без основания указывают А. М. Лушников и М. В. Лушникова в одной из своих последних монографий<sup>3</sup>.

**Рецензент:** профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К. Л. Томашевский**

<sup>1</sup> См.: Курс российского трудового права / науч. ред. Е. Б. Хохлов. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007. – Т. 3. Трудовой договор. – 656 с. (автор главы о содержании трудового договора Е. Б. Хохлов).

<sup>2</sup> Головина, С. Ю. Усиление частноправовых начал в трудовом праве России // Актуальные проблемы частного права: сб. статей к юбилею П. В. Крашенинникова / С. Ю. Головина. – М.: Статут, 2014. – С. 68.

<sup>3</sup> Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2015. – С. 28.

4. В рецензируемой монографии, на взгляд рецензента, есть элемент незавершенности. Как пишут сами авторы в заключении, им «удалось затронуть лишь небольшую часть вопросов, связанных с дистанционной работой» (с. 115). В частности, более пристальное внимание авторы могли бы уделить институтам рабочего времени, времени отдыха, трудовой дисциплины применительно к труду дистанционных работников, глубже проанализировать особенности расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, реализацию и защиту коллективных трудовых прав дистанционных работников. Больше внимания стоило бы уделить сравнительному анализу зарубежного опыта правового регулирования дистанционной работы (например, в Казахстане, государствах – членах Европейского союза, других зарубежных странах).

Несмотря на вышеизложенные дискуссионные моменты и критические замечания, рецензируемая монография, несомненно, представляет собой новаторское научное исследование по весьма злободневной теме, отличается научной новизной, глубокой проработкой как российского законодательства в данной сфере, так и имеющейся в России судебной практики по трудовым спорам с дистанционными работниками, разъяснений Минтруда и других государственных органов Российской Федерации.

Книга читается на одном дыхании. Она будет представлять интерес для ученых и преподавателей, аспирантов, соискателей, студентов юридических и экономических специальностей, а также практических работников, интересующихся теоретическими и прикладными проблемами применения дистанционного труда и в целом гибких форм занятости.

## 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) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 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 представляются в **электронном виде** (на электронную почту [stp@mitso.by](mailto:stp@mitso.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а с пометкой «Центр трудового права».

### Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» 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 том числе, при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают 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) key words (5–10 words) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) 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](mailto:ctp@mitso.by) (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 513a (with mark "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.

For the publication fee is not charged, the fee is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of labour law.