

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (25) 2018

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 510,
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 19.03.2018
Дата выхода 30.03.2018
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, 2018

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), **Непогода Дарья Евгеньевна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси, 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;

Гушин 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 Бакинскогo 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;

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

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

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;

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

Прилипка С.Н. – д-р юрид. наук, проф., 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

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (декабрь 2017 – февраль 2018)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
О жизненном пути в науку трудового права и актуальных научных исследованиях в России (беседа с Галиной Семеновной Скачковой).....	11
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Снигирева И. О. (Москва, Россия) Субъектный состав отношений, регулируемых трудовым законодательством в Российской Федерации и Республике Беларусь.....	14
В науке трудового права пристальное внимание уделяется изучению субъектного состава отношений, регулируемых этой отраслью права. В данной статье определяется круг субъектов трудового права на основе сравнительного анализа законодательства России и Беларуси, отмечаются сходство и различия в нормах, имеющих в трудовых кодексах этих государств.	
Комоцкая И. А. (Минск, Беларусь) Негосударственное пенсионное страхование как элемент корпоративной социальной ответственности организации	22
В статье рассмотрены особенности организации добровольного страхования дополнительной пенсии в Республике Беларусь. На основе изучения зарубежного опыта и практики применения национального законодательства разработаны направления совершенствования указанного вида страхования.	
Парягина О. А. (Иркутск, Россия) Неформальная занятость и добровольная незанятость граждан в правовой стратегии России... 28	28
Автор исследует во взаимосвязи проблемы занятости и социального обеспечения российских граждан и при определении правовой стратегии государства по их разрешению придает значение Рекомендации МОТ № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике (2015 г.). Автор полагает целесообразным формировать социально ответственное поведение членов общества и основывать государственно-правовую стратегию в сфере занятости и социального обеспечения на основе концепции правообязанности граждан трудоспособного возраста трудиться.	
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
Шишко Г. Б. (Минск, Беларусь) Правовое регулирование организации охраны труда.....	33
В статье анализируются организационно-правовые формы организации охраны труда на производстве по законодательству Республики Беларусь. Вносятся некоторые предложения по дальнейшему совершенствованию правового регулирования охраны труда, в том числе по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников.	
СТАВИМ ПРОБЛЕМУ	
Василевич Г. А. (Минск, Беларусь) Гарантии прав инвалидов в сфере трудовых отношений.....	38
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Давулис Т. (Вильнюс, Литва) Новый Трудовой кодекс Литвы (окончание).....	42
ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО	
Непогода Д. Е. (Минск, Беларусь) Прекращение трудового договора с руководителем организации за виновные действия в государствах – членах ЕАЭС	48
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Рецензия на книгу: Венедиктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ, 2017.....	53
АЕТЕРНА MEMORIA	
Ушел из жизни Иван Витальевич Гущин – известный белорусский ученый в области права социального обеспечения.....	57

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (снежань 2017 – люты 2018)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Аб жыццёвым шляху ў навуку працоўнага права і актуальных навуковых даследаваннях у Расіі (гутарка з Галінай Сямёнаўнай Скачковай)	11
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
Снігірова І. А. (Масква, Расія) Суб'ектны склад адносін, якія рэгулююцца працоўным заканадаўствам у Расійскай Федэрацыі і Рэспубліцы Беларусь	14
У навуцы працоўнага права пільная ўвага надаецца вывучэнню суб'ектнага складу адносін, што рэгулююцца гэтай галіной права. У дадзеным артыкуле вызначаецца кола суб'ектаў працоўнага права на аснове параўнальнага аналізу заканадаўства Расіі і Беларусі, адзначаецца падабенства і адрозненні ў нормах працоўных кодэксаў гэтых дзяржаў.	
Камоцкая І. А. (Мінск, Беларусь) Недзяржаўнае пенсійнае страхаванне як элемент карпаратыўнай сацыяльнай адказнасці арганізацыі	22
У артыкуле разгледжаны асаблівасці арганізацыі добраахвотнага страхавання дадатковай пенсіі ў Рэспубліцы Беларусь. На падставе вывучэння замежнага вопыту і практыкі прымянення нацыянальнага заканадаўства распрацаваны накірункі удасканалення адзначанага віда страхавання.	
Парагіна В. А. (Іркуцк, Расія) Нефармальная занятасць і добраахвотная незанятасць грамадзян у прававой стратэгіі Расіі	28
Аўтар даследуе ўзаемасувязі праблем занятасці і сацыяльнага забеспячэння расійскіх грамадзян і пры вызначэнні прававой стратэгіі дзяржавы па іх вырашэнні надае значэнне Рэкамендацыі МАП № 204 аб пераходзе ад нефармальнай да фармальнай эканомікі (2015 г.). Аўтар лічыць мэтазгодным фарміраваць сацыяльна адказныя паводзіны членаў грамадства і строіць дзяржаўна-прававую стратэгію ў сферы занятасці і сацыяльнага забеспячэння на аснове канцэпцыі праваабавязаннасці грамадзян працаздольнага ўзросту працаваць.	
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
Шышко Г. Б. (Мінск, Беларусь) Прававое рэгуляванне арганізацыі аховы працы	33
У артыкуле аналізуюцца арганізацыйна-прававыя формы арганізацыі аховы працы на вытворчасці па заканадаўству Рэспублікі Беларусь. Уносяцца некаторыя прапановы па далейшым удасканаленні прававога рэгулявання аховы працы, у тым ліку па забеспячэнні здаровых і бяспечных умоў працы работнікаў.	
СТАВІМ ПРАБЛЕМУ	
Васілевіч Г. А. (Мінск, Беларусь) Гарантыі правоў інвалідаў у сферы працоўных адносін	38
ЗАМЕЖНЫ ДОСВЕТ	
Дауліс Г. (Вільнюс, Літва) Новы Працоўны кодэкс Літвы (заканчэнне)	42
ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА	
Непагода Д. Я. (Мінск, Беларусь) Спыненне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі за вінаватыя дзеянні ў дзяржавах – членах ЕАЭС	48
РЭЦЭНЗІІ	
Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу: Венедиктов С. В. Правове регулювання праці у Вялікобрытаніі: прогресіўні досвід і перспектывы для Украіны. Кіў, 2017	53
АETERNA MEMORIA	
Пайшоў з жыцця Іван Вітальевіч Гушчын – вядомы беларускі вучоны ў галіне права сацыяльнага забеспячэння	57

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes Review in the legislation on labour and social security in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (December 2017 - February 2018)	6
ACTUAL INTERVIEW	
On <i>the</i> life path to the science of labour law and scientific researches in Russia (talk with Galina S. Skachkova)	11
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Snigireva I. (Moscow, Russia) Subject composition of relations regulated by labour legislation in the Russian Federation and the Republic of Belarus	14
In the labour law close attention is paid to the study of the subject composition of relations regulated by this branch of law. This article defines the scope of subjects of labour law based on a comparative analysis of the laws of Russia and Belarus, there are some similarities and differences in the norms available in the Labour Codes of these states.	
Komotskaya I. (Minsk, Belarus) Non-state pension insurance as an element of corporate social responsibility of the organization	22
The article is devoted to the peculiarities of voluntary insurance of additional pensions in the Republic of Belarus. On the basis of foreign experience and practice of application of the national legislation the directions of improvement of the specified type of insurance are developed.	
Paryagina O. (Irkutsk, Russia) Informal employment and voluntary unemployment of citizens in the legal strategy of Russia	28
The author examines the interrelationship between employment and social security of Russian citizens and, in determining the legal strategy of the state to resolve them, attaches importance to the ILO Recommendation No. 204 on the transition from the informal to the formal economy (2015). The author considers it expedient to form socially responsible behavior of members of the society and base the state legal strategy in the sphere of employment and social security on the basis of the concept of the right of citizens of working age to work.	
SPECIALIST'S VIEW	
Shishko G. (Minsk, Belarus) Legal regulation of setting labour protection	33
The article analyzes the organizational and legal forms of organization of occupational safety at work under the legislation of the Republic of Belarus. Some proposals are made to further improve the legislation in the field of labour protection and, on this basis, to ensure healthy and safe working conditions for workers.	
PROBLEM SETTING	
Vasilevich G. (Minsk, Belarus) Guarantees of the disabled people's rights in the sphere of labour relations	38
FOREIGN EXPERIENCE	
Davulis T. (Vilnius, Lithuania) The new Labour Code of Lithuania (ending)	42
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
Nepogoda D. (Minsk, Belarus) Termination of the employment contract with the head of the organization for the guilty actions in the member states of the EEU	48
REVIEWS	
Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus) Book Review: Venediktov S. V. Legal regulation of labour in the UK: progress and prospects for Ukraine. Kiev, 2017.	53
AETERNA MEMORIA	
In memory of Ivan Vitalievich Gushchin – a famous Belarusian scientist in the field of social security law	57

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!**

Перад вамі 25-ы нумар нашага штоквартальнага часопіса, які ўжо добра вядомы як ў Беларусі, краінах Садружнасці Незалежных Дзяржаў, так і ў Балтыі, дзяржавах Усходней, Цэнтральнай і Заходняй Еўропы.

У рубрыцы «*Заканадаўства*» чытач знойдзе традыцыйны агляд новых нарматыўных прававых актаў аб працы і сацыяльным забеспячэнні, што былі прынятыя ў Беларусі, Казахстане, Кыргызстане і Расіі ўзімку 2017–2018 года. Асабліва адзначым новы Дэкрэт Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 25 студзеня 2018 г. № 1 «Аб садзейнічання занятасці насельніцтва», які канцэптуальна змяніў рэзанансны Дэкрэт Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 2 красавіка 2015 г. № 3, які раней прадугледжваў так званы «падатак на дармаедства».

У асноўнай рубрыцы «*Навуковыя публікацыі*» чытач знойдзе тры цікавыя артыкулы навукоўцаў аб суб'ектным складзе адносінаў, якія рэгулююцца працоўным заканадаўствам Расіі і Беларусі (*І. А. Снігірова*), недзяржаўным пенсійным страхаванні ў Беларусі (*І. А. Камоцкая*), а таксама па пытаннях нефармальнай занятасці і дабравольнай адмове ад працы (*В. А. Парагіна*).

Рубрыка «*Меркаванне спецыяліста*» змяшчае артыкул беларускага навукоўцы *Г. Б. Шышко*, які разважае наконт актуальных пытанняў аховы працы і аб мерах па забеспячэнні яе большай эфектыўнасці ў заканадаўстве Рэспублікі Беларусь і ў вытворчай практыцы.

Цікавыя меркаванні адносна праблем працаўладкавання, ільгот і гарантый правоў інвалідаў змяшчае артыкул прафесара *Г. А. Васілевіча* ў рубрыцы «*Ставім праблему*». Аўтар разважае, наколькі выконваецца Канвенцыя аб правах інвалідаў, якая была ў 2016 годзе ратыфікавана Беларуссю, і ці не патрэбна скараціць колькасць ільгот, каб зменшыць праблему з дыскрымінацыяй пры працаўладкаванні гэтай катэгорыі асобаў.

У раздзеле «*Замежны вопыт*» публікуецца заканчэнне артыкула вядомага літоўскага навукоўцы *Томаса Давуліса* аб новым Працоўным кодэксе Літвы, што быў прыняты ў 2016 годзе і пачаў дзейнічаць у ліпені 2017 года.

У часопісе таксама прысутнічаюць традыцыйныя рубрыкі «Трыбуна маладога навукоўцы», «Рэцэнзіі». Мы ўспамінаем аб жыцці і творчасці вядомага беларускага прафесара Івана Вітальевіча Гушчына, што памер напачатку лютага.

**З пажаданнем цікавага чытання
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (декабрь 2017 – февраль 2018)

БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 08.01.2018 № 97-З «О внесении дополнений и изменения в Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении»

В связи с необходимостью приведения законодательства о пенсионном обеспечении в соответствие с Указом Президента Республики Беларусь от 29 июня 2017 г. № 233 «О пенсионном обеспечении отдельных категорий граждан» Законом внесены дополнения и изменение в Закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года «О пенсионном обеспечении» (далее – Закон о пенсионном обеспечении).

Так, в ст. 5 Закона о пенсионном обеспечении закреплено положение о возникновении права отдельных категорий граждан на трудовую пенсию по возрасту при наличии стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет фонда не менее 10 лет.

Указанные категории граждан были закреплены в ст. 22¹ «Пенсии отдельным категориям граждан». Согласно данной статье лица, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, не имеющие требуемого стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет фонда, имеют право на пенсию по возрасту:

- мужчины – при стаже работы не менее 40 лет;
- женщины – при стаже работы не менее 35 лет;
- лица, проходившие военную службу (службу в военизированных организациях), – мужчины при стаже работы не менее 25 лет и женщины при стаже работы не менее 20 лет, включая не менее 10 календарных лет военной службы (службы в военизированных организациях), и отсутствии права на пенсию в соответствии с Законом Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении во-

еннослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований».

Закон вступил в силу с 26 января 2018 г.

Декрет Президента Республики Беларусь от 25.01.2018 № 1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»

Декрет № 1 изменил и изложил в новой редакции Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества». Декрет нацелен на активизацию деятельности государственных органов по максимальному содействию гражданам в трудоустройстве, стимулирование занятости, проведение мероприятий, направленных на ресоциализацию лиц, ведущих асоциальный образ жизни.

Так, на Совет Министров Республики Беларусь возлагаются задачи по формированию параметров прогноза социально-экономического развития, установлению прогнозных показателей в области содействия занятости населения и перечня территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, осуществлению мониторинга, оценки качества и доступности услуг в области содействия занятости населения.

Для реализации Декрета:

- местными исполнительными и распорядительными органами используется база данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, порядок формирования и ведения которой определяется Советом Министров Республики Беларусь;
- предоставление, сбор, обработка, хранение, использование персональных данных граждан осуществляются без их письменного согласия с соблюдением требований, определенных законодательными актами по защите информации, рас-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

пространение и (или) предоставление которой ограничено.

Районными (городскими) исполнительными комитетами (местными администрациями) также создаются постоянно действующие комиссии, в состав которых включаются депутаты всех уровней, специалисты органов по труду, занятости и социальной защите, жилищно-коммунального хозяйства, внутренних дел, других подразделений районного (городского) исполнительного комитета (местной администрации), а также могут входить представители республиканских государственно-общественных объединений, иных общественных объединений.

Согласно Декрету начиная с 1 января 2019 г. трудоспособные граждане, не занятые в экономике, оплачивают услуги, определяемые Советом Министров Республики Беларусь, по ценам (тарифам), обеспечивающим полное возмещение экономически обоснованных затрат на их оказание, после включения этих граждан в список трудоспособных граждан, не занятых в экономике, оплачивающих услуги с возмещением затрат. Список трудоспособных граждан, не занятых в экономике, оплачивающих услуги с возмещением затрат, формируется комиссией и утверждается решением соответствующего исполнительного комитета (местной администрации).

Вышеуказанным комиссиям предоставлено право принимать решения:

- о полном или частичном освобождении граждан, не занятых в экономике, в связи с нахождением их в трудной жизненной ситуации от обязанности полного возмещения экономически обоснованных затрат на их оказание, по заявлениям таких граждан или членов их семей;
- необходимости направления трудоспособных неработающих граждан, ведущих асоциальный образ жизни, в лечебно-трудовые профилактории.

Совет Министров Республики Беларусь до 1 апреля 2018 г. должен утвердить примерное положение о комиссии, а также определить:

- услуги с возмещением затрат и условия их предоставления;
- порядок расчета и внесения платы за услуги с возмещением затрат;
- внести на рассмотрение Президента Республики Беларусь предложения по ограничению предоставления трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, безналичных жилищных

субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг и государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений; совершенствованию законодательства в сфере профилактики правонарушений, о направлении граждан в лечебно-трудовые профилактории и нахождении в них.

В соответствии с положениями Декрета плательщики сбора на финансирование государственных расходов, основания для уплаты которого возникли до вступления его в силу, освобождены от уплаты этого сбора. Тем, кто успел оплатить указанный сбор, деньги должны быть возвращены в порядке, установленном законодательством.

Декрет вступил в силу 27 января 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 07.12.2017 № 942 «О повышении тарифных ставок (окладов) педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава»

Постановлением предусмотрено повышение тарифных ставок (окладов) педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава государственных учреждений образования на 30 %.

Постановление вступило в силу 1 декабря 2017 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.12.2017 № 997 «Об установлении размера базовой величины»

Согласно данному акту установлена базовая величина в размере 24,5 рубля.

Постановление вступило в силу с 1 января 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2017 № 1022 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»

Документом установлена месячная минимальная заработная плата в размере 305 рублей.

Постановление вступило в силу 1 января 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2018 № 42 «О внесении изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2010 г. № 370»

Данный нормативный правовой акт внес изменения в подп. 1.3 п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2010 г. № 370 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий работников, осуществля-

ющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, работников национальных команд Республики Беларусь по видам спорта».

В частности, повышены тарифные ставки (оклад) спортсменам, тренерам и иным специалистам национальных команд Республики Беларусь по видам спорта в среднем на 300 %. Конкретный размер повышения тарифных ставок (окладов) устанавливается Министерством спорта и туризма Республики Беларусь.

Постановление вступило в силу 22 января 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.12.2017 № 83 «О внесении изменений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 января 2013 г. № 11 и признании утратившим силу постановления Министерства социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2000 г. № 10»

Постановлением внесены изменения в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 января 2013 г. № 11 «О некоторых вопросах оказания социальных услуг государственными организациями, оказывающими социальные услуги».

Так, были внесены изменения в название и содержание форм договоров на оказание социальных услуг.

В новой редакции изложена Инструкция о порядке и условиях оказания социальных услуг государственными учреждениями социального обслуживания. Данная Инструкция регулирует порядок и условия оказания социальных услуг, предусмотренных перечнем бесплатных и общедоступных социальных услуг государственных учреждений социального обслуживания, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2012 г. № 1218 «О некоторых вопросах оказания социальных услуг», государственными учреждениями социального обслуживания, осуществляющими стационарное социальное обслуживание: домами-интернатами для престарелых и инвалидов, домами-интернатами для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития, специальными домами для ветеранов, престарелых и инвалидов, территориальными центрами социального обслуживания населения, центрами социального обслужива-

живания семьи и детей (социальной помощи семье и детям).

Постановление вступило в силу с 12 января 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.01.2018 № 5 «О внесении изменения в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17 июня 2013 г. № 56»

Согласно постановлению в новой редакции изложено приложение 16 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17 июня 2013 г. № 56 «Об оплате труда государственных служащих государственных органов», которое устанавливает должностные коэффициенты для определения размеров должностных окладов государственных служащих инспекций Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь по городам и районам, районам в городах.

Должностные коэффициенты устанавливаются в зависимости от категории инспекции (I–IV категории) (ранее такие коэффициенты устанавливались в зависимости от численности населения).

Постановление вступило в силу 24 января 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.01.2018 № 7 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2017 года в расчете на месяц»

Согласно постановлению установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2017 г. в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2018 г. в следующих размерах:

в среднем на душу населения – 199 белорусских рублей 32 копейки;

трудоспособное население – 219 белорусских рублей 42 копейки;

пенсионеры – 153 белорусских рубля 22 копейки;

студенты – 193 белорусских рубля 93 копейки;

дети в возрасте до трех лет – 129 белорусских рублей 87 копеек;

дети в возрасте от трех до шести лет – 178 белорусских рублей 51 копейка;

дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 217 белорусских рублей 81 копейка.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Постановление вступило в силу 2 февраля 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.01.2018 № 8 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах декабря 2017 г. в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2018 г. в следующих размерах:

трудоспособное население – 420 белорусских рублей 60 копеек;

пенсионеры – 331 белорусский рубль 82 копейки;

студенты – 313 белорусских рублей 91 копейка;

дети в возрасте до трех лет – 266 белорусских рублей 56 копеек;

дети в возрасте от трех до шести лет – 348 белорусских рублей 44 копейки;

дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 358 белорусских рублей 70 копеек;

семья из четырех человек – 328 белорусских рублей 45 копеек;

молодая семья их трех человек – 356 белорусских рублей 10 копеек.

Постановление вступило в силу 1 февраля 2018 г.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 16.01.2018 № 11 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 24 февраля 2014 года № 129 «Об утверждении Правил исчисления выслуги лет военнослужащим, сотрудникам специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лицам, права которых имеют воинские или специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упряднены с 1 января 2012 года»

Постановлением изложены в новой редакции Правила исчисления выслуги лет военнослужащим, сотрудникам специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лицам, права которых имеют специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упряднены

с 1 января 2012 г., согласно приложению к указанному постановлению.

Постановление вступило в силу с 29 января 2018 г.

КЫРГЫЗСТАН

Закон Кыргызской Республики от 28.12.2017 № 222 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты о государственных пособиях»

Закон принят в целях улучшения доступа к государственным пособиям малообеспеченных семей, имеющих детей.

Так, установлено правило, согласно которому единовременное пособие при рождении ребенка «балага суйунчу» (по предварительной информации сумма пособия «балага суйунчу» составит 4000 сомов) будет выплачиваться с 1 января 2018 года взамен выплаты единовременного пособия при рождении ребенка – в размере 300 % гарантированного минимального дохода (3000 сомов).

При этом другие ежемесячные пособия, выплачиваемые малообеспеченным семьям, имеющим детей, будут сохранены до принятия соответствующего законодательства.

Закон вступил в силу с 1 января 2018 г.

РОССИЯ

Федеральный закон Российской Федерации от 31.12.2017 № 502-ФЗ «О внесении изменений в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации»

Законом были дополнены основания проведения проверки работодателей. Так, часть 7 ст. 360 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена абзацем пятым следующего содержания: «обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем».

Закон вступил в силу 11 января 2018 г.

Федеральный закон от 05.02.2018 № 8-ФЗ «О внесении изменения в статью 131 Трудового кодекса Российской Федерации»

Федеральный закон внес в ч. 1 ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации изменение, дополнив ее предложением следующего содержания: «В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте».

Согласно дополнению обеспечивается возможность получения находящимися за пределами территории Российской Федерации гражданами России заработной платы и иных выплат, связанных с выполнением ими за пределами территории Российской Федерации своих трудовых обязанностей по трудовым договорам, заключаемым ими с юридическими лицами – резидентами, в иностранной валюте.

Закон вступил в силу с 16 февраля 2018 г.

Указ Президента Российской Федерации от 12.12.2017 № 594 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы»

Указом повышены размеры окладов лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы, с 1 января 2018 г. в 1,04 раза.

В частности, размеры месячных окладов федеральных государственных гражданских служащих в соответствии с замещаемыми ими должностями федеральной государственной гражданской службы, размеры месячных окладов федеральных государственных гражданских служащих в соответствии с присвоенными им классными чинами государственной гражданской службы Российской Федерации (дипломатическими рангами, классными чинами юстиции), а также размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат при их повышении подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Указ вступил в силу с 12 декабря 2017 г.

Указ Президента Российской Федерации от 24.01.2018 № 20 «Об установлении коэффициентов, применяемых к размерам доплат за классный чин (специальное звание), учитываемым при исчислении ежемесячной надбавки к пенсиям отдельным категориям пенсионеров»

В целях повышения уровня пенсионного обеспечения прокуроров, научных и педагогических работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации, сотрудников Следственного комитета Российской Федерации и членов их семей установлены коэффициенты, применяемые к размерам доплат за классный чин (специальное звание), учитываемых при исчислении ежемесячной надбавки к пенсиям.

Указ вступил в силу с 1 февраля 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 02.12.2017 № 1456 «О повышении размеров должностных окладов работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы»

Согласно постановлению с 1 января 2018 г. в 1,04 раза повысились должностные оклады работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, установленные приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

Постановление вступило в силу с 1 января 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 08.12.2017 № 1490 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2017 г.»

В соответствии с постановлением установлена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за III квартал 2017 г.:

на душу населения – 10 328 рублей;

для трудоспособного населения – 11 160 рублей;

пенсионеров – 8496 рублей;

детей – 10 181 рубль.

Постановление вступило в силу с 21 декабря 2017 г.

Подготовила научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТУСО Международного университета «МИТСО» Д. Е. Непогода

О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ В НАУКУ ТРУДОВОГО ПРАВА И АКТУАЛЬНЫХ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ В РОССИИ (БЕСЕДА С ГАЛИНОЙ СЕМЕНОВНОЙ СКАЧКОВОЙ)

Наш собеседник:

Галина Семеновна Скачкова, доктор юридических наук, профессор, заведующий сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук. В 2000–2003 гг. являлась экспертом рабочей группы Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по подготовке проекта Трудового кодекса Российской Федерации. Эксперт Комиссии по социальной защите, делам семьи и молодежи Общественной палаты г. Москвы. Эксперт рабочей группы Европейско-Азиатского правового конгресса по проблемам правового регулирования труда и социального обеспечения работников-мигрантов. Член Ученого совета Института государства и права Российской академии наук (РАН), член редколлегии журнала «Государство и право», член Диссертационного совета Института государства и права РАН.



– Уважаемая Галина Семеновна, мы традиционно просим рассказать наших собеседников о своей юности. Нашим читателям также интересно узнать, как Вы пришли в юриспруденцию, как стали на научную стезю.

Моя жизнь с юриспруденцией связана с 17 лет, когда я поступила на вечернее отделение Горьковского факультета Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ) (ныне – Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)), одновременно работала. Через два года стала трудиться по специальности. Пять лет провела на службе в органах внутренних дел. После окончания Института поступила в заочную аспирантуру по кафедре трудового права ВЮЗИ, через год была переведена на очное отделение. По распределению поехала в г. Ульяновск, где как раз открылся Учебно-консультационный пункт (УКП) ВЮЗИ. За 14 лет работы в г. Ульяновске прошла путь от преподавателя до доцента. После защиты в 1977 г. кандидатской диссертации на тему «Моральное стимулирование

труда рабочих и служащих в СССР (правовые вопросы)» активно печаталась в самых разных изданиях, часто выступала с лекциями по линии общества «Знание», принимала участие в работе научно-практических конференций, в том числе международных. В 1990 г. вернулась в Москву, где работала заведующим юридическим отделом Красногвардейского райсовета г. Москвы, крупнейшего в городе, затем – заведующим отделом социального законодательства Министерства юстиции Российской Федерации, заведующим кафедрой права Академии управления им. С. Орджоникидзе. С 1994 г. работаю в Институте государства и права Российской академии наук, а с 1995 г. заведу сектором трудового права и права социального обеспечения. Все эти годы научную работу совмещала с преподавательской деятельностью.

– Кто из советских и российских ученых оказал на Вас определяющее влияние в становлении как ученого, кто был Вашими учителями в науке трудового права?

Определяющее влияние в становлении меня как ученого оказал мой научный руководитель – доктор юридических наук, профессор Вера Николаевна Толкунова. Именно благодаря Вере Николаевне я полюбила трудовое право, она смогла привить мне любовь к научной работе, к занятиям в библиотеке с изучением литературы, поиском ответов на все вопросы, возникающие в ходе научных исследований. Вера Николаевна была всегда очень требовательной к своим ученикам, обязывала постоянно идти вперед и не останавливаться на достигнутом. Под ее руководством я написала не только кандидатскую, но и докторскую диссертацию «Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм». Вера Николаевна безжалостно черкала написанное мною, если ей что-то не нравилось в подготовленном материале, мне приходилось по несколько раз переделывать большой по объему материал. Но как теперь я благодарна ей за это!

Большое влияние на меня оказали также все члены кафедры трудового права и права социального обеспечения ВЮЗИ. Особо я хочу выделить заведующего кафедрой, профессора, доктора юридических наук Виталия Семеновича Андреева – основоположника науки права социального обеспечения. Именно В.С. Андреев помог мне освоить и полюбить новую для меня отрасль права, укреплению любви к которой «приложила руку» и доктор юридических наук, профессор Э. Г. Тучкова. Именно Эльвире Галимовне я во многом благодарна за оказанную ею неоценимую помощь в научной работе в мои аспирантские годы.

– Чем отличаются научные исследования, проводимые в Институте государства и права Российской академии наук, от научных исследований в рамках университетской науки? Какие есть преимущества и недостатки в академической науке в области права?

Научные исследования, проводимые в Институте государства и права Российской академии наук, отличаются от научных исследований в рамках университетской науки более фундаментальным подходом к исследованиям, высоким теоретическим уровнем. «Продукты» академической науки – монографии и научные статьи – в отличие от учебников и учебных пособий, создаваемых преподавателями в целях обучения студентов. Если в изданиях академической науки больше теории, то в рамках университетской на-

уки упор всегда делается на освоение студентами определенного объема знаний и на дальнейшее их практическое применение. В академической науке в силу необходимости выполнения плана научной работы как основного занятия научного работника больше возможностей для подготовки изданий чисто научного плана – монографий, статей и т. д.

– Тема Вашей кандидатской диссертации, защищенной в 1977 году, затрагивала правовые вопросы морального стимулирования труда рабочих и служащих РСФСР. Эта тема была весьма популярна в СССР, проводились социалистические соревнования, были распространены «Доски почета» и т.д. Как Вы полагаете, в современных рыночных условиях при фактически капиталистическом строе в современной России моральные стимулы все еще актуальны для повышения эффективности труда работников?

Полагаю, что вряд ли стоит отказываться от моральных стимулов труда. Во все времена ценилось оказание общественного почета, публичное признание трудовых заслуг граждан. Человеку как личности далеко небезразлично отношение к нему со стороны тех, кто трудится рядом, как общество оценивает его трудовые заслуги. По крайней мере награждение орденами и медалями происходит и сейчас, существуют многочисленные отраслевые формы поощрения, от которых никто не собирается отказываться.

– Судя по теме Вашей докторской диссертации («Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм», защищенной в 2003 г.) и книгам, изданным с Вашим участием, круг Ваших научных интересов в трудовом праве весьма широк. Какие научные проблемы и вопросы, на Ваш взгляд, требуют более пристального внимания со стороны ученых в трудовом праве? Остались ли еще какие-нибудь незанятые «ниши»?

Трудно ответить однозначно на этот вопрос. Полагаю, что любой вопрос в трудовом праве может быть интересным для вдумчивого и кропотливого научного исследования. Здесь все зависит от научных пристрастий и заинтересованности ученого, от степени его любознательности. В одно время могут быть интересными проблемы Общей части трудового права, потом могут появиться

интересные вопросы из Особенной части. Зачастую я не могу сразу сказать, о чем будет моя следующая научная статья: по ходу работы над материалом могут неожиданно появиться проблемы, требующие решения, вскроются «подводные» механизмы в процессе реализации социально-трудовых прав. Интересным и познавательным для меня всегда являлось комментирование законодательства о труде, рассмотрение в историческом аспекте вопросов правового регулирования трудовых отношений. Так что без работы трудовики никогда не останутся.

– В одной из своих статей Вы писали о перспективности принятия Модельного Трудового кодекса в рамках СНГ. Скажите, как Вы относитесь к идее подготовки и принятия Модельного Трудового кодекса в рамках Евразийского экономического союза?

Эта идея весьма интересна и плодотворна. Но будет ли она реализована – покажет время, поскольку при проведении интеграционных процессов возникает много проблем как объективного, так и субъективного характера. И не все из них могут быть решены в обозримом будущем.

– Расскажите нашим читателям сколько кандидатов юридических наук Вы подготовили? Правда, ли что у Вас есть и иностранные аспиранты (соискатели), если да – то из каких стран? Как Вам удается поддерживать с ними научные контакты, консультировать их, вычитывать их научные работы?

Сейчас у меня семь учеников, ставших кандидатами юридических наук. Еще несколько человек заканчивают написание кандидатских диссертаций, в том числе один – за рубежом (в Казахстане). Есть и докторанты: один – в России, два – за рубежом (в Азербайджане).

Общение с аспирантами и соискателями происходит в последние годы больше по электронной почте: даю задания, ориентирую по литературе и нормативной базе, а затем читаю присланное. Общаемся и лично – при возможности, а также по телефону, т. е. формы общения самые разнообразные и в каждом конкретном случае определяются индивидуально.

– Вы регулярно бываете в Республике Беларусь как на научных мероприятиях, так и личными целями. Поделитесь с нашими читателями впечатлениями: как Вы оцениваете белорусские города, в которых Вы бывали, что Вам особенно нравится в нашей республике и что Вас тянет снова приезжать на белорусскую землю?

Я всегда с удовольствием бываю на белорусской земле. Мне нравится чистота и благоустройство белорусских городов, благожелательность их граждан. У меня много здесь друзей и знакомых, с которыми мы поддерживаем контакты. Если имею возможность, никогда не отказываю в помощи своим коллегам в реализации их научных планов. Стараюсь принимать участие в научных мероприятиях на территории Беларуси, встречи с коллегами доставляют мне радость от общения и приносят массу положительных эмоций. Надеюсь, что мне и в дальнейшем удастся снова приезжать на белорусскую землю, чтобы навестить коллег и полюбоваться ее красотами.

— Благодарим Вас за содержательное интервью, желаем Вам здоровья, творческого вдохновения и будем рады видеть Вас среди участников будущих международных конференций и семинаров, регулярно проводимых в Республике Беларусь!

*Беседовал главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»
К. Л. Томашевский*

И. О. Снигирева, доктор юридических наук, профессор, профессор-консультант кафедры трудового права юридического факультета ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», заслуженный юрист Российской Федерации

УДК 349.222.2

СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ ОТНОШЕНИЙ, РЕГУЛИРУЕМЫХ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В науке трудового права пристальное внимание уделяется изучению субъектного состава отношений, регулируемых этой отраслью права. В данной статье на основе сравнительного анализа законодательства России и Беларуси определяется круг субъектов трудового права, отмечается сходство и различия в нормах, имеющих в трудовых кодексах этих государств.

Ключевые слова: правосубъектность, стороны, участники, классификация субъектов трудового права, структура.

Введение

Проблематика субъектного состава отношений, регулируемых трудовым правом, всегда была и сейчас актуальна для исследований теоретического и прикладного характера. Она затрагивалась в трудах Н. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, Л. Я. Гинцбурга, А. И. Процевского, В. Н. Скобелкина и других ученых. К сожалению, в последние годы практически не было фундаментальных научных работ по этим проблемам. Между тем действующее законодательство и практика его применения нуждается в такого рода исследованиях.

Основная часть

Понятие субъектов права, сформулированное в общей теории права, имеет единые ключевые признаки, хотя и представлено разными авторами по-разному. Имеющиеся в литературе варианты понимания субъектов права не препятствуют единому взгляду на них как на лиц, наделенных правами и обязанностями, способных иметь права и обязанности, реализовать их, нести ответственность, т. е. как лиц, обладающих правовым статусом, правоспособностью и дееспособностью в той

или иной сфере общественных отношений. Качественными характеристиками (критериями) признания лица субъектом права служат имеющийся у него правовой статус (совокупность прав и обязанностей) и правосубъектность (правоспособность и дееспособность). Известный теоретик права С. С. Алексеев сформулировал следующее понятие субъектов права: физические и юридические лица, обладающие правосубъектностью (граждане, организации, общественные образования), которые могут быть носителями прав и обязанностей, участвовать в правоотношениях [1, с. 86].

Определение субъектов права как участников общественных отношений, которые по своим особенностям могут быть носителями субъективных юридических прав и обязанностей, присутствует в печатных изданиях в Беларуси [2, с. 97].

Есть понимание субъектов права как таких участников общественных отношений (физических и юридических лиц), которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей, наделяются специфическими свойствами, дающими им возможность участвовать

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

в конкретных правоотношениях, правовым статусом, право- и дееспособностью [3, с. 63].

Физические и юридические лица становятся субъектами права в силу признания их таковыми законодательством.

«Матрица» определения понятия субъектов права представлена следующей формулировкой: субъекты права – это стороны и участники общественных отношений, урегулированных правом (нормами законодательства в широком смысле), наделенные правами и юридическими обязанностями и несущие юридическую ответственность, способные реализовать свои права, нести обязанности, отвечать за свое поведение. Характеризовать субъектов права только как участников общественных отношений, обладающих определенными законодательством признаками, не представляется логичным, ведь стороны также участвуют в общественных отношениях. Кроме того, в законодательстве помимо сторон общественных отношений прямо указывается и на их участников, наделяемых статусом, отличным от статуса сторон.

Стороны определяют необходимость правового оформления общественных отношений, вступают в конкретные правоотношения и непосредственно взаимодействуют, взаимно соблюдая права и выполняя обязанности. *Участники*, как правило, содействуют функционированию правоотношений между субъектами, способствуют выполнению ими обязательств друг перед другом.

Исходя из вышесказанного, понятие субъектов трудового права можно сформулировать следующим образом.

Субъекты трудового права – это стороны и участники трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, обладающие способностью иметь права, выполнять обязанности, наделяемые правами и обязанностями и несущие юридическую ответственность в соответствии с нормами трудового законодательства.

Субъектный состав отношений, регулируемых трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Беларусь, определяется в законодательных актах – Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) [4] и в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [5].

Статья 11 ТК России определяет круг субъектов трудового права (круг лиц, на которых распространяется действие трудового законодательства) двумя способами: путем указания на предмет трудового права – виды общественных отношений (трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения), субъекты которых являются субъектами трудового права, и путем конкретизации отдельных субъектов на стороне работников и на стороне работодателей с указанием условий для признания их в этом качестве.

ТК Беларуси более лаконичен. В ст. 3, посвященной сфере действия данного Кодекса, предусмотрено, что он применяется к отношениям всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или

международными договорами Республики Беларусь. На основании ст. 3 ТК Беларуси можно было бы сделать вывод, что субъектами трудового права признаны только стороны трудового договора – работники и наниматели. Однако в ст. 4 ТК Беларуси названы отношения, регулируемые Кодексом, основанные на трудовом договоре, а также иные отношения. Причем они характеризуются не как связанные с трудовыми отноше-

ниями (в отличие от ст. 1 ТК России), а как связанные с определенными видами деятельности – профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзных объединений и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров, а также с взаимоотношениями между

работниками и их представителями. Субъекты этих отношений – субъекты трудового права.

В этой же статье ТК Беларуси особо выделяет трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, и указывает, что эти отношения регулируются Кодексом и иным законодательством о труде, что иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных документах и локальных нормативных правовых актах этих организаций. Данная формулировка означает, что ТК Беларуси включает членов и участников организаций, основанных на членстве или участии, в круг субъектов трудового права.

В ст. 1 ТК России помимо регулируемых трудовым законодательством трудовых отношений приведен также перечень регулируемых трудовым законодательством иных непосредственно связанных с трудовыми отношений. Круг этих отношений и отношений, перечисленных в ст. 4 ТК Беларуси, не во всем совпадает.

Сравнение текстов ст. 11 ТК России и ст. 3 и 4 ТК Беларуси позволяет сделать вывод, что при имеющихся различиях редакционного и технико-юридического характера в них имеется принципиальное сходство в определении субъектного состава отношений, регулируемых трудовым законодательством (правом).

Структура и классификация субъектного состава регулируемых трудовым законодательством отношений предопределена структурой и классификацией самих отношений, подпадающих под его действие, – от предмета регулирования.

Статья 1 ТК России указывает на виды отношений, являющихся предметом регулирования, а его ст. 11 – на субъектов таких отношений. Статья 3 ТК Беларуси указывает на субъектов трудовых отношений, а его ст. 4 – на трудовые и иные отношения. Тем самым оба кодекса подразделяют регулируемые отношения и, как следствие, их субъектов на **две группы**. *Первая* – трудовые отношения, являющиеся стержнем отрасли и предопределяющие его обособленность от других отраслей законодательства (права). *Вторая* – иные связанные с трудовыми отношения, которые предшествуют, сопутствуют трудовым отношениям и/или следуют за ними.

Из этого следует **деление субъектов трудового права** на соответствующие две группы – *субъектов трудовых отношений и субъектов, связанных с трудовыми отношениями*.

Помимо сторон в отношениях, регулируемых трудовым законодательством, как правило, участвуют их **представители**. На стороне работодателя (нанимателя) в заключении, изменении, прекращении трудового договора обычно участвуют его представители – руководитель организации, другие уполномоченные лица. Через них работодатели – юридические лица, а нередко и индивидуальные предприниматели осуществляют свои работодательские права и обязанности. Эти лица – непосредственные участники процедуры заключения, изменения и прекращения трудовых договоров. Именно они создают локальные нормативные акты, действуя от имени работодателя. Они же как представители работодателя – участники непосредственно связанных с трудовыми отношений.

Представителями работников в отношениях с работодателем (нанимателем), как правило, выступают профсоюзы, их органы, иногда иные избираемые работниками в установленном порядке органы. В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, они могут быть сторонами либо участниками.

Между представителями работодателей (нанимателей) и представителями работников возникают процедурные отношения, когда они выступают в статусе сторон и/или участников (например, при формировании комиссии по трудовым спорам).

В связи с этим двучленную классификацию субъектов трудового права следует дополнить *третьей их группой – субъектами процедурных отношений в сфере труда*.

В литературе встречается деление субъектов трудового права на основных (работники, работодатели, их представители) и других (органы надзора и контроля, органы, рассматривающие трудовые споры), или «вспомогательных» [6, с. 21].

Думается, что такое деление неточно отражает действительную роль «других» субъектов. Субъекты отношений, непосредственно связанных с трудовыми, подразделяются на стороны и участников этих отношений. В каждом из видов отношений, непосредственно связанных с трудовыми, свой состав субъектов. Причем нередко субъекты одних отношений и субъекты других отношений

совпадают. Так, в отношении по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений и по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда в организациях состав субъектов идентичен. Но в отношении социального партнерства и при установлении условий труда на локальном уровне в коллективных договорах профсоюзы – участники этих отношений, а сторонами являются работодатель и работники организации (ее коллектив). Здесь профсоюз – представитель работников. В отношениях по заключению соглашений в лице профсоюзов совпадает сторона соглашения и представитель работников.

То, что стороны трудовых отношений – основные субъекты трудового права, неоспоримо. Неоспоримо и то, что без трудовых отношений непосредственно связанные с ними отношения не могут существовать, как и трудовые отношения не могут существовать без непосредственно связанных с ними отношений. Это позволяет субъектов отношений, непосредственно связанных с трудовыми, квалифицировать как *необходимых субъектов трудового права*.

Оба кодекса дают определения сторон трудовых отношений. По ТК России работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. ТК Беларуси формулирует эти понятия следующим образом: работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора; наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора.

Таким образом, по ТК России критерием, позволяющим отнести тех или других лиц к работникам и работодателям, служит наличие между ними трудовых отношений, основанных на трудовом

договоре. В ТК Беларуси для признания лица работником необходимо наличие факта трудовых отношений на основе заключенного трудового договора, а для признания лица нанимателем достаточно наличия у него права заключать и прекращать трудовой договор.

◆ ◆ ◆

Представляется обоснованным предлагаемое в проекте Закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» уточнение понятия «наниматель» и определение его как юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения, изменения и прекращения трудового договора с работником, состоящее в трудовых отношениях с работником на основании такого договора.

◆ ◆ ◆

Представляется обоснованным предлагаемое в проекте Закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» уточнение понятия «наниматель» и определение его как юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения, изменения и прекращения трудового договора с работником, состоящее в трудовых отношениях с работником на основании такого договора.

Классификация субъектов трудового права может быть проведена по нескольким критериям. **По месту, занимаемому ими в трудовом правоотношении**, они подразделяются на лиц, предоставляющих свой личный труд на началах найма, – **работников** и лиц, нанимающих на работу, – **работодателей (нанимателей)**. Внутри каждой из этих категорий субъектов проведено деление в зависимости от их правового статуса. Среди работников в зависимости от наличия гражданства страны выделяются (а) лица, имеющие гражданство этой страны, (б) иностранные граждане и лица без гражданства, (в) работники с общетрудовым статусом, (г) работники с особым трудовым статусом, в котором проявляется дифференциация в регулировании труда.

В круг работодателей как субъектов трудового права помимо юридических и физических лиц входят организации, не являющиеся юридическими лицами, но которым предоставлены работодательские права. Работодателями – физическими лицами могут быть: а) индивидуальные предприниматели, а также приравненные к их правовому статусу частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатский кабинет, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государ-

ственной регистрации и (или) лицензированию; б) лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Понятие работодателя (нанимателя) – юридического лица, его виды в ТК России и ТК Беларуси отсутствуют. Презюмируется, что на этот счет действуют нормы гражданского законодательства.

Что касается физических лиц как работодателей, то ТК России содержит подробные нормы, в которых определены критерии их правосубъектности, заимствованные из Гражданского кодекса России.

В категории юридических лиц гражданское законодательство выделяет различные виды в зависимости от форм собственности и правовых форм. Эти различия не влияют на применение к ним трудового законодательства. ТК России специально подчеркивает, что все работодатели независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В ТК Беларуси действие его норм применительно ко всем нанимателям подразумевается. Некоторая детализация круга работодателей, проведенная в ТК России, касается действующих на территории России организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, а также международных организаций и иностранных юридических лиц. На них российское трудовое законодательство распространяется при определенных условиях.

По нашему мнению, ст. 11 ТК России определяет сферу действия общих норм трудового законодательства (права), которые распространяются на всех субъектов трудового права, независимо от того, предусмотрены ли какие-либо особенности в регулировании отношений, в которые они вступают в сфере труда. Тем самым обеспечивается единство правового регулирования этих отношений в основном, главном и вместе с тем возможность и необходимость дифференциации в существенных деталях.

В ТК России и ТК Беларуси также определено наличие единого и особого регулирования, а также общих и специальных субъектов.

В ТК России и ТК Беларуси предусмотрено действие трудового законодательства применительно к работникам с особенностями регулирования их труда. В ТК России – через установление особенностей и возможность их последующей конкретизации. В ТК России прямо предусматривается применение Кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими правовой статус особых субъектов. ТК Беларуси, как и ТК России, содержит **отдельный** раздел, посвященный особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Следует отметить, что при установлении особенностей правового регулирования труда ТК России и ТК Беларуси называют не только совпадающие категории работников (женщин, несовершеннолетних, профессиональных спортсменов и т. д.). В круге субъектов с особыми условиями труда в кодексах имеются и различия. В ТК России нет глав, посвященных особенностям регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненных к ним лиц, а также тех, кто проживает (работает) на территории радиоактивного загрязнения. Для них в России действуют специальные федеральные законы. Вполне естественно, что в ТК Беларуси не упоминаются работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Концентрируя в ст. 11 определение сферы действия трудового законодательства по кругу лиц, ТК России в известной степени конкретизирует его применительно к сторонам трудового договора, указывая на иностранцев и лиц без гражданства, работающих на территории России в организациях, созданных, учрежденных ими либо с их участием, в международных организациях и иностранных юридических лицах. Установлены и условия, исключающие применение к ним национального трудового законодательства, если иное не предусмотрено самим ТК России, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Субъектный состав отношений, непосредственно связанных с трудовыми, в значительной мере зависит от субъектного состава трудовых отношений именно в силу их непосредственных связей. По этой причине субъектами (сторонами

и/или участниками) непосредственно связанных с трудовыми отношений выступают работники и работодатели (наниматели). Но работники не только индивидуально, но и зачастую как коллектив работников, который трудится на определенного работодателя, или как работники, объединенные по территориальному признаку – на территории того или иного органа местного самоуправления, региона, страны в целом. Особенно наглядно это проявляется в отношениях социального партнерства. Для этих отношений характерно, что от имени работников здесь выступают их представители – объединения работников (профсоюзы), а от имени работодателей – их объединения.

Институт представительства в трудовом праве характеризуется наличием представителей сторон трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними.

Нормами трудового законодательства руководствуются не только работники, работодатели и их представители, но и органы социального партнерства, органы, осуществляющие надзор и контроль за его соблюдением; органы, разрешающие трудовые споры, также входят в круг субъектов трудового права как особая категория.

Причем органы прокуратуры и суды общей юрисдикции можно признать субъектами трудового права только в той части, в какой они в своей деятельности руководствуются нормами трудового законодательства.

Особыми субъектами трудового права являются лица, заключившие в ученический договор, – ученики. Другой стороной таких отношений выступает будущий работодатель, проводящий обучение.

ТК России устанавливает широкую сферу действия трудового законодательства, определяя главный признак, обуславливающий применение норм этой отрасли не только к собственно трудовым отношениям и непосредственно связанным с ними отношениям, но и другим отношениям по использованию труда. По смыслу ч. 2 ст. 11 ТК России действие трудового законодательства распространяется на граждан и соответствующие

государственные органы, не являющиеся работниками и работодателями, но вступающие в отношения по использованию личного труда, когда это предусмотрено ТК России или иным федеральным законом. Примером таких отношений служат отношения, возникающие на основе норм уголовно-исполнительного законодательства, предусматривающего наказание в виде обязательных и исправительных работ. Причем Уголовно-исполнительный кодекс России прямо указывает на то, что труд осужденных регулируется законодательством Российской Федерации о труде, за исключением правил приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу. Другим примером применения норм трудового законодательства к отношениям по использованию личного труда не по трудовому договору являются отношения, возникающие при исполнении административного наказания в виде обязательных работ. В связи с этим частично субъектами трудового права становятся органы, осуществляющие эти виды наказания и лица, осужденные, их отбывающие.

Особо следует подчеркнуть, что наличие между субъектами разных видов отношений – трудовых и имеющих иную правовую природу – не препятствует

действию трудового законодательства: работники, являющиеся акционерами организации, в которой они трудятся, как и другие работники (стороны трудовых отношений) суть субъекты трудового права [7, с. 33].

Принципиально важно, что ТК России исходит из того, что отношения по использованию личного труда независимо от того, как они оформлены, подпадают под действие трудового законодательства, и если они возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК России, другими федеральными законами признаны трудовыми отношениями, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11, 19.1 ТК России). В результате изменяется наименование и статус сторон этих отношений. Они признаются субъектами трудового права.

Роль государства в регулировании отношений в сфере наемного труда решающая. Именно оно устанавливает основные правовые нормы, в соответствии с которыми возникают и функционируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В литературе высказывается точка зрения, согласно которой к субъектам трудового права отнесена и Российская Федерация как государство [8, с. 21].

Роль государства в регулировании отношений в сфере наемного труда решающая. Именно оно устанавливает основные правовые нормы, в соответствии с которыми возникают и функционируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. При этом от имени государства действуют его полномочные правотворческие органы. Это означает, что государство (его органы) стоит над регулируемыми отношениями и в качестве правотворца не вступает в отношения, им регулируемые. В связи с этим при всей основополагающей роли государства (его органов) оно не входит в круг субъектов трудового права в том понимании, которое, основываясь на трудовом законодательстве, сложилось в науке.

Оба трудовых кодекса дают ответ на вопрос о том, кто исключается из круга субъектов трудового права. В России – это лица, на которых не распространяется трудовое законодательство. В Беларуси это те, кто не подпадает под действие Кодекса:

1) главы наблюдательных советов, советов директоров (по ТК России), и иных советов (по ТК Беларуси), за исключением тех, кто заключил трудовой договор (по ТК России), а также органов контроля организации, если их деятельность не выходит за рамки соответствующих поручений (по ТК Беларуси); 2) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера (по ТК России), осуществляющие обязательства, возникающие на основании договоров, предусмотренных гражданским законодательством (по ТК Беларуси); 3) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы (по ТК России); 4) другие лица, если это установлено федеральными законами (по ТК России). Перечисленные лица не являются субъектами трудового права, если они не выступают в качестве работодателей или их представителей (по ТК России). Круг лиц, указанных в статье 6 ТК Беларуси, оценивается как неполный. В связи с этим проектом изменений его предлагается дополнить, указав также отношения, основанные на самостоятельном труде, отношения, связанные с трудом адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и других лиц.

Перечень лиц, не являющихся субъектами трудового права, широк и разнообразен. Их перечисление вряд ли может быть исчерпывающим. Более плодотворным представляется определение круга лиц, на которых распространяется трудовое законодательство, и указание на судебный путь в спорных ситуациях.

Заключение

Сравнение ТК России и ТК Беларуси позволяет сделать ряд выводов.

Нормы трудовых кодексов России и Беларуси в вопросах субъектного состава регулируемых ими отношений весьма близки в главном, а во многом едины. Отличие проявляется главным образом в том, что ТК России более детально решает вопрос о субъектах трудового права. ТК Беларуси лаконичнее. Принципиальные различия отсутствуют.

В том и другом Кодексе приведены легальные понятия основных субъектов трудового права – работников и работодателей (нанимателей).

Содержание норм кодексов позволяет считать, что в трудовом праве помимо основных субъектов – работников и работодателей – присутствуют иные субъекты – стороны и участники непосредственно связанных с трудовыми отношений, которых следует квалифицировать как необходимых субъектов трудового права.

В ТК России четко прослеживается презумпция наличия именно трудовых отношений при пере-квалификации их из гражданско-правовых в трудовые и соответственно сторон таких отношений – исполнителей и заказчиков в работников и работодателей при соблюдении условий, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами.

В научном и практическом плане велико значение правового регулирования трансформации субъектов гражданско-правовых отношений, основанных на личном труде, в субъектов трудового права, следствием чего является применение к ним трудового законодательства.

Законодательство распространяет действие норм трудового права на некоторых субъектов отношений другой отраслевой природы, других отраслей права, если в этих отношениях используется личный труд.

Классификацию субъектов трудового права по видам общественных отношений на работников

и работодателей (нанимателей) как сторон трудового отношения, сторон и участников отношений, непосредственно связанных с трудовыми, следует дополнить указанием на субъектов (стороны и

участников) процедурных трудовых отношений, а также отношений по использованию личного труда не по трудовому договору, если это предусмотрено законом.

Список цитированных источников

1. Алексеев, С. С. Государство и право. Начальный курс / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1993. – 176 с.
2. Трудовое право : учебник / под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
3. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой, Н. Г. Гладкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : РГ–Пресс, 2016. – 536 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона Рос. Федерации, 27.11.2017, № 359-ФЗ // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс» – М., 2017.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016, № 439-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – 688 с.

Summary

In the labour law close attention is paid to the study of the subject composition of relations regulated by this branch of law. This article defines the scope of subjects of labour law based on a comparative analysis of the laws of Russia and Belarus, there are some similarities and differences in the norms available in the Labour Codes of these states.

Key words: legal personality, parties, participants, classification, subjects of labour law, structure.

Статья поступила в редакцию 10.12.2017

И. А. Комоцкая, кандидат юридических наук, начальник центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО»

УДК 369.5:349.3

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ*

Аннотация

В статье рассмотрены особенности организации добровольного страхования дополнительной пенсии в Республике Беларусь. На основе изучения зарубежного опыта и практики применения национального законодательства разработаны направления совершенствования указанного вида страхования.

Ключевые слова: добровольное страхование, корпоративная социальная ответственность, негосударственное пенсионное страхование, пенсия.

Введение

Корпоративная социальная ответственность в Республике Беларусь получила свое развитие в 2006 г. при поддержке Программы развития ООН в рамках инициативы ООН «Глобальный договор». В настоящее время лидирующие компании Беларуси присоединились к реализации принципов названной инициативы и развивают бизнес-модели с учетом целей корпоративной социальной ответственности. В опубликованных социальных отчетах компаний можно увидеть направления деятельности в сфере развития трудовых отношений с сотрудниками, повышения уровня социальной защиты работников и общества в целом, охраны окружающей среды, а также ответственности перед партнерами, потребителями и т. п.

Вместе с тем изучение социальных отчетов белорусских компаний, которые присоединились к Глобальному договору, в части пенсионного страхования работников и материальной помощи при выходе на пенсию позволяет сделать вывод о том, что данное направление недостаточно развито. Только отдельные крупные компании устанавливают дополнительные социальные гарантии для своих работников (наряду с теми, что предусматривает белорусское законодательство).

* Подготовлено при финансовой поддержке БРФФИ (грант № Г16К-089 от 21.10.2016).

В частности, это социальная поддержка и благотворительная помощь пенсионерам (в том числе единовременное премирование при выходе на пенсию, установление ежемесячных доплат к пенсиям в зависимости от стажа работы и полученных наград, материальная помощь к праздникам, в случае трудных жизненных ситуаций, посещение на дому, проведение торжественных вечеров, работа клубов по интересам, конкурсы художественной самодеятельности, предоставление права на медицинское обслуживание в поликлиниках организаций, посещение физкультурно-оздоровительных комплексов и т. д.).

Что касается негосударственного пенсионного страхования (далее – НПС), то среди организаций данная форма социальной защиты недостаточно развита. Лишь отдельные компании осуществляют страхование дополнительной пенсии своих работников. Как правило, распространено установление надбавок к пенсиям в соответствии с коллективными договорами, положениями, действующими в организации. Но выплата таких надбавок, безусловно, зависит от финансовой составляющей компаний, поэтому на гарантированность таких выплат рассчитывать нельзя.

В целом в Беларуси в добровольном страховании дополнительной пенсии участвует примерно 220 тысяч человек, что составляет около 4,6% экономически активного населения.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Необходимость дальнейшего развития в Республике Беларусь НПС подтверждается Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 15.12.2016 № 466. Вместе с тем в соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 гг. стороны договорились содействовать развитию схем добровольного страхования дополнительных пенсий, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций.

Основная часть

В соответствии с Концепцией реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.04.1997 № 349, НПС составляет третий уровень пенсионной системы наряду с государственным пенсионным обеспечением и страхованием и может осуществляться страховыми компаниями либо пенсионными фондами.

В научной литературе под негосударственным пенсионным страхованием понимается совокупность правовых, экономических и организационных институтов и норм, обеспечивающих в дополнение к государственному пенсионному страхованию и пенсионному обеспечению формирование личных и коллективных (профессиональных, в том числе отдельных организаций, отраслевых, территориальных) пенсионных планов (схем), основанных на добровольных взносах нанимателей и работников [1, с. 23–35; 2, с. 34–35; 3, с. 12]. Следует указать, что в белорусском законодательстве употребляется термин «добровольное страхование дополнительной пенсии».

Можно выделить следующие характерные признаки НПС: добровольность; дополнительный характер страхования по отношению к государственной пенсионной системе; специфический субъективный состав (страховщиками выступают страховые организации, негосударственные пенсионные фонды; страхователями – наниматели и (или) работники, физические лица); осуществление посредством личного (индивидуального) и (или) корпоративного страхования.

В Республике Беларусь НПС осуществляется на добровольной основе в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности». Граждане имеют право на любое количество дополнительных негосударственных пенсий из различных источников, выплаты из них осуществляются наряду с выплатой государственной пенсии.

Страхователями по данному виду страхования могут выступать наниматели в пользу своих работников, а также граждане с целью личного добровольного пенсионного страхования или страхования в пользу иных физических лиц. Страховщиками выступают государственные или негосударственные страховые компании, негосударственные пенсионные фонды. В настоящее время в Республике Беларусь только две страховые компании осуществляют такой вид страхования:

- государственная – Республиканское дочернее унитарное страховое предприятие «Стравита»;
- негосударственная – Унитарное страховое предприятие «Приорлайф» «Приорбанк» ОАО.

При этом законодательством установлено положение о том, что государство гарантирует страховые выплаты по страхованию дополнительной пенсии и жизни, если договоры страхования заключены с государственной страховой организацией.

Анализ схем НПС в Беларуси позволяет констатировать, что они недостаточно разнообразны. Предусмотрено только две схемы страхования:

- 1) индивидуальное страхование (т. е. личное страхование физических лиц или страхование в пользу другого физического лица);
- 2) корпоративное страхование (т. е. страхование нанимателем своих работников).

При этом при индивидуальном страховании налоговым законодательством предусмотрены определенные льготы для физических лиц. Так, применяется социальный налоговый вычет в сумме, не превышающей 3164 руб. в течение 2018 г. (что составляет чуть более 90 тыс. рос. рублей), уплаченной физическим лицом страховым организациям Республики Беларусь в качестве страховых взносов по договорам добровольного страхования дополнительной пенсии, заключенным на срок не менее трех лет.

В корпоративной модели страхования также предусмотрены льготы:

страховые взносы за одного работника (в раз-
мере одной минимальной заработной платы)
включаются в затраты по
производству и реализации
продукции, товаров (работ,
услуг), учитываемые при на-
логообложении (на них не
начисляется налог на при-
быль);

на сумму страховых взно-
сов, уплаченных по страхо-
ванию дополнительной пен-
сии, не начисляются взносы
по государственному соци-
альному страхованию и обя-
зательному страхованию от
несчастных случаев на производстве и профессио-
нальных заболеваний.

Как показывает опыт зарубежных стран, аль-
тернативой налоговому стимулированию добро-
вольных пенсионных накоплений может служить
субсидирование индивидуальных накопительных
пенсионных счетов за счет бюджетных доходов
(например, план Ристера в Германии). Однако при
этом взносы облагаются подоходным налогом и с
них взимаются отчисления на социальное страхо-
вание, что фактически является
возвратом уплаченных на-
логов [4, с. 213].

Возвращаясь к белорусско-
му опыту организации НПС,
отметим, что размеры, порядок
и условия внесения взносов и
осуществления страховых вы-
плат определяются соглашени-
ем между страховой органи-
зацией и страхователем. Страхо-
выми случаями по договорам
добровольного страхования
дополнительной пенсии вы-
ступают:

– достижение застрахован-
ным лицом пенсионного воз-
раста в соответствии с законо-
дательством Республики Бела-
русь;

– окончание установленного в договоре стра-
хования срока страхования;

– причинение вреда здоровью застрахованно-
го лица, повлекшего установление инвалидности
I и II группы застрахованному лицу в течение сро-

ка страхования и (или) смерти застрахованного
лица в течение срока страхования.

**Таким образом, можно констатиро-
вать ограниченность предлагае-
мых страховыми компаниями про-
грамм страхования
дополнительной пенсии, что, пола-
гаем, стало одной из причин недо-
статочной развитости системы
НПС.**

сионного страхования: недоверие граждан к фи-
нансовым структурам и долгосрочным инвестици-
ям; низкая степень информированности граждан
и нанимателей о преимуществах НПС (в частно-
сти, льготы для организаций и социальные нало-
говые вычеты для физических лиц); ограниченный
круг финансовых инструментов для страховых
организаций (негосударственных пенсионных
фондов) по инвестированию пенсионных накоплен-
ний, что не позволяет увеличить размер накоплен-

Таким образом, мож-
но констатировать огра-
ниченность предлагае-
мых страховыми компа-
ниями программ страхо-
вания дополнительной
пенсии, что, полагаем,
стало одной из причин
недостаточной развито-
сти системы НПС. Вме-
сте с тем можно выде-
лить и иные причины,
которые не позволили
развить данный вид пен-

ний и соответственно
размер пенсионных
выплат по НПС и т. п.
[5, с. 95–99].

Безусловно, разви-
тие дополнительных
источников финанси-
рования пенсионных
выплат и активное
привлечение негосу-
дарственных структур
в систему пенсионного
страхования наряду с
государственным кон-
тролем за этим про-
цессом позволит су-
щественно изменить
состояние пенсионной
системы и обеспечить

**Безусловно, развитие дополни-
тельных источников финансирова-
ния пенсионных выплат и активное
привлечение негосударственных
структур в систему пенсионного
страхования наряду с государ-
ственным контролем за этим
процессом позволит существенно
изменить состояние пенсионной
системы и обеспечить гражданам
возможность реально влиять на
размер будущей пенсии.**

гражданам возможность реально влиять на размер
будущей пенсии. Вместе с тем данная система
предоставляет отдельные преимущества для на-
нимателей: способствует повышению заинтересо-
ванности и привлечению квалифицированных
специалистов; является значительным фактором

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

развития социального партнерства в организации; позволяет подчеркнуть социальную ориентированность организации, что особенно важно в условиях развития корпоративной социальной ответственности бизнеса на мировом уровне.

Изучение мирового опыта показывает, что в последние годы с учетом демографических процессов и сложного экономического положения многих стран государственное пенсионное обеспечение и страхование как единственные источники финанси-

рования пенсии не могут обеспечивать ее надлежащий уровень. Наиболее эффективны системы тех стран, которые используют сочетание разных финансовых схем. Вместе с тем наблюдается устойчивая тенденция к снижению общего уровня государственного (обязательного по закону) социального обеспечения и к более широкому использованию негосударственных пенсионных систем, характеризующихся страхованием за счет профессиональных (корпоративных) программ. Данный вид пенсионного страхования получил широкое распространение в странах с высоким уровнем дохода населения (Нидерланды, США, Швейцария, Япония и др.) и строится, как правило, на накопительном принципе.

НПС представляет собой перспективное направление организации пенсионного страхования лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой. Роль государства по НПС при этом должна состоять в закреплении социальных гарантий в части обеспечения минимальных средств к существованию, нормативной правовой базы, устанавливающей гарантии сохранности прав на пенсионные накопления, что в целом позволит повысить доверие граждан к долгосрочным инвестициям для обеспечения старости. Государственный специализированный контролирующий орган обязан осуществлять анализ жизнеспособности негосударственных пенсионных систем с учетом прогнозирования экономических и финансовых ситу-

аций. Основной причиной усиленного контроля со стороны государства в данной сфере является социальный фактор и высокая значимость для граждан пенсионных выплат, которые зачастую составляют их единственный источник средств к существованию при наступлении определенных социальных рисков.

В качестве мер по развитию НПС должно стать всеобщее информирование граждан, коллективов, нанимателей о проблемах старения населения,

■■■

В качестве мер по развитию НПС должно стать всеобщее информирование граждан, коллективов, нанимателей о проблемах старения населения, необходимости широкого применения НПС и его преимуществ (в частности, как дополнительного материального обеспечения в старости), а также обучение нанимателей по эффективной организации пенсионного страхования своих работников на принципах социального партнерства. Данные меры должны осуществляться в том числе путем активной работы профсоюзов.

■■■

необходимости широкого применения НПС и его преимуществах (в частности, как дополнительного материального обеспечения в старости), а также обучение нанимателей по эффективной организации пенсионного страхования своих работников на принципах социального партнерства. Данные меры должны осуществляться в том числе путем активной работы профсоюзов. В настоящее время белорусскими профсоюзами проводится работа по изучению современного состояния и возможностей организаций по развитию НПС в стране.

Эффективным способом повышения доверия граждан к накопительной пенсионной системе в целом является также своевременное разрешение споров по различным вопросам пенсионного страхования. Так, в Великобритании действует специальный орган внесудебного урегулирования споров – Пенсионный омбудсмен (*Pension Ombudsman*) [6, с. 21]. В связи с этим актуальным является вопрос развития внесудебных способов защиты прав и законных интересов застрахованных лиц (например, медиации).

Инвестирование пенсионных накоплений по негосударственному пенсионному страхованию в Республике Беларусь осуществляется страховыми организациями в установленные законодательством финансовые инструменты в определенных процентах от сумм страховых резервов (например, государственные ценные бумаги, ценные бумаги

Национального банка, местных исполнительных и распорядительных органов, драгоценные металлы и др.). Однако, как показывает российский опыт, инвестирование накопительной части трудовых пенсий в ограниченный круг финансовых инструментов является неэффективным, поскольку не приносит достаточного уровня дохода, превышающего уровень инфляции, вследствие чего пенсионные накопления обесцениваются [7]. По этой причине необходимым представляется развитие финансовых инструментов, в которые страховые организации могут инвестировать пенсионные накопления. При этом данный вопрос требует дополнительной научной проработки, поскольку, например, при размещении пенсионных накоплений на зарубежных финансовых рынках существует риск «...ухода финансовых средств из национальной экономики в целях финансирования чужого бюджетного дефицита... равно как и угроза банкротства зарубежных институтов» [8, с. 34].

В качестве направления развития негосударственного пенсионного страхования заслуживает внимания предложение о распространении системы негосударственного пенсионного страхования на работников бюджетной сферы [9, с. 131], в частности здравоохранения, образования, науки и т. п. Несмотря на то что в экономической литературе отмечается невысокий размер дополнительных пенсий в случае низкого размера заработной платы, полагаем, что для данной категории работников необходимо совершенствовать пенсионную систему, позволяющую повысить материальное обеспечение лиц, вышедших на пенсию. НПС является одним из способов увеличения материального обеспечения пенсионеров, которое, в частности, позволит повысить доверие граждан к данному виду страхования.

Полагаем, что на современном этапе актуально совершенствование данного вида страхования путем развития смешанных видов страхования, при которых негосударственная пенсия финансируется за счет нанимателя и работника. Законодательно следует предусмотреть механизм правового регулирования, при котором пенсионные схемы по НПС смогут быть организованы на различных методах функционирования.

Положительно следует оценить развитие программ корпоративного пенсионного обеспечения в Российской Федерации, которые предусматривают возможность такого страхования по следующим схемам:

солидарная (корпоративная), когда корпоративная пенсия формируется исключительно за счет работодателя – пенсионные взносы аккумулируются на солидарном счете организации и облагаются налогом на прибыль;

индивидуальная – предусматривает страхование за счет работодателя, уплачивающего пенсионные взносы на индивидуальный счет работника, которые не облагаются налогом на прибыль;

паритетная – предполагает участие в формировании корпоративной пенсии как работника, так работодателя.

Как показала практика, в Республике Беларусь компании заинтересованы именно в паритетной схеме НПС, однако такой модели страхования не предусмотрено.

Заключение

Негативные демографические тенденции обуславливают необходимость дальнейшего совершенствования системы НПС как одного из эффективных направлений повышения уровня жизни граждан при наступлении социальных рисков, в том числе при достижении пенсионного возраста, наступлении инвалидности и т. д.

Несмотря на предлагаемые страховыми компаниями программы страхования дополнительной пенсии, анализ правоприменительной практики показал недостаточную заинтересованность физических и юридических лиц в данном виде страхования. Для развития рассматриваемого вида пенсионного страхования актуальными признаются следующие направления:

предоставление возможности физическим и юридическим лицам знакомиться с реальными результатами инвестирования пенсионных накоплений;

развитие механизмов внесудебной защиты субъектов НПС;

информирование граждан и юридических лиц с помощью средств массовой информации и проведения разъяснительной работы в организациях о механизме организации и перспективах НПС;

расширение страховых случаев, наступление которых позволит работнику получить выплаты из корпоративной пенсионной системы (наступление общеустановленного пенсионного возраста, досрочного пенсионного возраста для лиц, занятых в особых условиях труда и (или) особым характером работы, инвалидность, потеря кормильца и т. д.);

расширение объектов для инвестирования пенсионных накоплений, что позволит минимизировать отдельные экономические риски;

развитие схем НПС, в том числе закрепление возможности использования смешанной (паритетной) модели страхования дополнительной пенсии и т. п.

Список цитированных источников

1. Азарова, Е. Добровольные пенсионные накопления / Е. Азарова // Хоз-во и право. – 2008. – № 6. – С. 23–35.
2. Конорева, Т. В. Негосударственное пенсионное обеспечение как элемент системы воспроизводства рабочей силы : дис. ... канд. юрид. наук : 08.00.07 / Т. В. Конорева. – Омск, 2007. – 258 л.
3. Михайленко, М. Б. Совершенствование негосударственного пенсионного обеспечения в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М. Б. Михайленко ; Гос. ун-т упр. – М., 2010. – 25 с.
4. Роик, В. Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности : моногр. / В. Д. Роик. – М. : Проспект, 2016. – 336 с.
5. Долголева, И. А. Правовое регулирование профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. А. Долголева. – Минск, 2012. – 166 л.
6. Сырбу, К. Г. Мировой опыт формирования накопительных пенсионных систем и его использование в России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / К. Г. Сырбу. – М., 2005. – 144 л.
7. Орлова, О. Е. Пенсионный план: используем льготы максимально / О. Е. Орлова // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
8. Желнин, А. П. Управление риском пенсионной необеспеченности в негосударственных пенсионных фондах : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / А. П. Желнин. – М., 2003. – 128 л.
9. Чернышов, А. Н. Формирование и развитие некоммерческих организаций пенсионного обеспечения : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Н. Чернышов. – Новгород, 2004. – 148 л.

Summary

The article is devoted to the peculiarities of voluntary insurance of additional pensions in the Republic of Belarus. On the basis of foreign experience and practice of application of the national legislation the directions of improvement of the specified type of insurance are developed.

Key words: voluntary insurance, corporate social responsibility, non-state pension insurance, pension.

Статья поступила в редакцию 10.02.2018

О. А. Парягина, кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права Юридического
института Иркутского государственного универси-
тета

УДК 349.2:331.5[(470)+(571)]

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ДОБРОВОЛЬНАЯ НЕЗАНЯТОСТЬ ГРАЖДАН В ПРАВОВОЙ СТРАТЕГИИ РОССИИ

Аннотация

Автор исследует во взаимосвязи проблемы занятости и социального обеспечения российских граждан и при определении правовой стратегии государства по их разрешению придает значение Рекомендации МОТ № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике (2015 г.). Согласно этому акту международный законодатель ориентирует на обеспечение достойного труда и социальной защиты всех лиц, занятых в сфере неформальной экономики. Правовое измерение занятости российского населения осложняют сохраняющиеся различия в определении неформальной экономики и возраста трудоспособности граждан в международных нормах и национальном законодательстве. Автор полагает целесообразным формировать социально ответственное поведение членов общества и базировать государственно-правовую стратегию в сфере занятости и социального обеспечения на основе концепции правообязанности граждан трудоспособного возраста трудиться. Заслуживают внимания, но являются дискуссионными альтернативные подходы к определению указанной стратегии, предусматривающие установление государством базового дохода для всех граждан без каких-либо предварительных условий или, наоборот, социального налога на неработающих трудоспособных граждан.

Ключевые слова: занятость, принцип свободы труда, правообязанность трудиться, социальная ответственность, социальное обеспечение.

Введение

В соответствии со ст. 1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [1] занятость как деятельность граждан, не противоречащая законодательству и, как правило, приносящая им заработок, трудовой доход, связана с удовлетворением личных потребностей граждан, а также общественных потребностей. Основной формой занятости в России и условием предоставления социального обеспечения для большинства граждан является занятость на базе трудового договора в секторе формальной экономики. В период масштабного распространения по многим причинам в российской и мировой практике неформальной занятости и добровольной незанятости граждан настоятельным представляется исследование позиции МОТ относительно неформальной экономики и статуса занятых в ней лиц, а также существующих ныне и предлагаемых

в науке подходов к формированию правовой стратегии государства в социально-трудовой сфере.

Основная часть

В связи с постоянным ростом в мире численности неформально занятых лиц Международная организация труда (МОТ) приняла 1 июня 2015 г. Рекомендацию № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» [2] (далее – Рекомендация МОТ № 204). В соответствии с этим актом международный законодатель ориентирует государства – члены МОТ на обеспечение достойного труда и социальной защиты всех лиц, занятых в сфере неформальной экономики.

Согласно подп. 2 п. 1 Рекомендации МОТ № 204 неформальная экономика охватывает всю экономическую деятельность работников и экономических единиц, которая в силу законодательства или на практике не охватывается формальными трудовыми отношениями, а также не явля-

ется противозаконной деятельностью (как, например, торговля оружием). Рекомендация МОТ № 204 применяется ко всем работникам и экономическим единицам, включая предприятия, предпринимателей и домохозяйства в неформальной экономике, лиц, являющихся собственниками экономических единиц или эксплуатирующих их, лиц, работающих за собственный счет, работодателей, членов кооперативов, а также социальных экономических единиц и экономических товариществ, помогающих работающим членам семьи, независимо от того, заняты ли они в экономических единицах формальной или неформальной экономики, лиц, поддерживающих субподрядные отношения или занятых в производственно-сбытовых цепочках, но не ограничиваясь ими, или занятых в качестве оплачиваемых надомных работников в домохозяйствах, работников, поддерживающих непризнанные или нерегламентированные трудовые отношения (п. 4).

По мнению П. Е. Морозова и А. С. Чанышева, рекомендованное международным законодателем определение отношений в сфере неформальной экономики позволяет утверждать, что эти отношения становятся предметом регулирования международного трудового права, но не включаются в предмет национального трудового права [3, с. 29]. Восприятие российским законодателем рекомендованной МОТ модели правового регулирования занятости населения может вызвать научную дискуссию о сфере действия национального трудового права, его превращении в перспективе в суперотрасль права, как полагал Л. Ю. Бугров [4, с. 166–167].

Между тем в связи с решением проблем практического измерения занятости привлекают внимание возникшие коллизии в определении неформальной экономики в Рекомендации МОТ № 204 и изданных ранее актах наднационального и национального уровня правового регулирования, касающихся статистической деятельности. Согласно Резолюции о статистике занятости, принятой 15-й Международной конференцией статистиков труда (1993 г.), неформальный сектор экономики состоит из производственных единиц, имеющих характерные особенности предприятий домашних хозяйств, где трудовые отношения, если они существуют, основаны главным образом на случайной занятости, родственных, личных или социальных отношениях, а не на договорных ус-

ловиях с официальными гарантиями [5]. На этом определении основаны действующие Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики, утвержденные постановлением Госкомстата России от 25.10.2001 № 76 [6]. С учетом принятого МОТ определения неформальной экономики указанные источники, на наш взгляд, подлежат в дальнейшем пересмотру.

Несколько осложняет оценку ситуации в социально-трудовой сфере России также то, что в законодательстве и деятельности органов государственной статистики нет единства подходов к определению верхней возрастной границы трудоспособности граждан. Пенсионное законодательство, например, связывает утрату трудоспособности с наступлением инвалидности или с достижением общеустановленного законодательного возраста выхода граждан на пенсию по старости (60 лет – для мужчин и 55 лет – для женщин). Органы государственной статистики, следуя мировой практике учета численности рабочей силы и, должно быть, отражая реалии российского рынка труда, а также наметившиеся тенденции к повышению пенсионного возраста граждан, с некоторых пор учитывают в составе рабочей силы лиц в возрасте 15–72 лет.

Заметим, что при всех расхождениях в правовом измерении занятости населения в России результаты исследований указывают на высокую долю неформальной занятости в экономике государства. По итогам 2016 г. она заметно превышала неформальную занятость во многих других странах и оценивалась в 33,55 трлн рублей. Согласно прогнозу международной организации АССА (Ассоциации дипломированных сертифицированных бухгалтеров), который некоторые специалисты считают, правда, завышенным почти вдвое, существует угроза роста к 2025 г. объема теневого сектора в экономике России до почти 40 % [7].

Отдельного внимания заслуживает то, что в обыденном сознании российских граждан, а также в деятельности органов службы занятости неформальная и нелегальная занятость обычно отождествляются. Нелегальной (по-своему «неформальной»), а также теневой, скрытой) чаще всего считают занятость граждан, трудовой договор с которыми вопреки законодательству не заключен, уплата государству налогов и страховых взносов

не производится. В 2015–2016 г. в России благодаря организационно-правовым мерам была узаконена трудовая занятость около 4,5 млн человек, а с начала 2017 г. – еще более 800 тыс. нелегальных работников [8]. Как отмечалось выше, МОТ включает непризнанные или нерегламентированные трудовые отношения в сферу неформальной экономики. Орбита нелегальной занятости может быть определена иначе и более широко с учетом рекомендованного МОТ понятия неформальной экономики по мере развития и регламентации присущих ей форм занятости. Например, нелегальной может быть признана деятельность российских граждан при отсутствии у них требуемого патента на выполнение работ, оказание услуг для физических лиц.

Разнородной и не вполне определенной по численности в России является категория граждан трудоспособного возраста, которые не заняты в общественном производстве по своей воле и не выполняют иных социально полезных функций (например, связанных с уходом за ребенком). В группу «добровольных безработных» могут быть включены те, кто не трудится, располагая источниками доходов (например, лица, живущие на доходы от ценных бумаг), а также те, кто не имеет источников жизнеобеспечения, принадлежит к маргинальным группам населения (например, лица без определенного места жительства). Как и нелегальная занятость, добровольная незанятость помимо нарушения интересов государства и общества может повлечь негативные последствия для являющихся незанятыми лиц. В Иркутской области, например, в 2016 г. было отказано в предоставлении страховой пенсии по старости 470 гражданам в связи с отсутствием у них необходимых правовых условий для ее назначения.

Решая проблемы социально-экономического развития, современное государство, как правило, предусматривает свободное, без принуждения, вступление граждан в отношения, связанные с трудом, стимулирует труд граждан экономическими методами. Во Франции, Португалии и некоторых других демократических государствах на конституционном уровне установлена наряду с правом на труд обязанность граждан трудиться, а невыполнение этой обязанности оправдывает лишение гражданина определенных социальных льгот. Это придает поведению граждан в сфере

труда характер правообязанности, начало которой в христианстве сочетается с христианским принципом коллективного служения членов общества друг другу. Понятие правообязанности, по всей видимости, совпадает с понятием юридического долга, т. е. деяния, отвечающего интересам общества, совершение которого государством стимулируется, а несовершение не влечет юридической ответственности. По нашей оценке, данной юридической конструкции отвечают положения ст. 42 Конституции КНР, согласно которой граждане имеют право на труд и обязаны трудиться, а труд является вопросом чести каждого трудоспособного гражданина.

В России, как и в большинстве государств, правообязанность граждан трудиться законодательно не формализована. Но государство, провозглашая принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции России), дифференцирует правовой статус граждан в сфере социального обеспечения в зависимости от их участия в трудовой и иной общественно полезной деятельности. «Формально» и добровольно незанятым гражданам социальное обеспечение предоставляется как членам общества, но, предупреждая социальное иждивенчество, иного качества и на более низком уровне, чем гражданам, которые являются участниками системы социального страхования или зарегистрированы в качестве безработных.

Патернализм государства в социальной сфере в отношении незанятых граждан трудоспособного возраста не всегда воспринимается обществом как проявление справедливости. Ученые указывают, что в сознании человека чувство справедливости тесно увязано с представлениями о долге, ответственности, чести, достоинстве, совести [9, с. 538]. С учетом общественных настроений, а также перманентных проблем финансирования социальной сферы государство стремится усилить адресный характер предоставления гражданам социальной поддержки и социальной помощи, изыскивает новые методы стимулирования трудовой занятости и формирования социально ответственного поведения граждан. В США, например, согласно Закону США «О согласовании личной ответственности и рабочих возможностей» (1996 г.) оказание лицам некоторых видов государственной поддержки ставится в зависимость от выполнения ими требований обязательной трудовой деятель-

ности [10, с. 49–51]. Очевидно, что распределение государством мериторных благ, обеспечивающих достойное существование человека, предполагает постоянный поиск баланса интересов личности, общества, социальных групп.

При выработке правовой стратегии России в социально-трудовой сфере особый интерес вызывают некоторые возникшие в последнее время подходы к решению государством проблем обеспечения социальной жизнедеятельности граждан, находящиеся вне прямой связи с концепцией правообязанности граждан трудиться.

Один из таких подходов основан на учете значительного роста нестандартной занятости населения (по срочному договору, разовой и т. п.) на этапе постиндустриального развития общества. Это явление ряд западных авторов, например Г. Стендинг, связывают с формированием нового и содержащего угрозы для социального мира класса – прекариата [11, с. 49]. По мнению П. Мейсона, в целях предупреждения чрезвычайного расширения прекариата при переходе к посткапитализму было бы правильным предусмотреть получение от государства каждым человеком работоспособного возраста без всяких предварительных условий базового дохода, который финансируется за счет налогообложения, заменит пособия по безработице и может сочетаться с другими видами социальных выплат – семейными, по инвалидности, по уходу за ребенком [12, с. 386–388]. Указанное предложение носит социально ориентированный характер, но, как представляется, может быть реализовано лишь в отношении определенных сфер предоставления социальных благ. Заметим, что влиятельный зарубежный исследователь взаимосвязи и перспектив развития права и экономики Г. Калабреззи пишет о существовании общественного консенсуса в основном относительно необходимости установления базового уровня обеспечения населения в сфере образования, здравоохранения, охраны окружающей среды [13, с. 136]. На наш взгляд, предоставление каждому трудоспособному гражданину гарантированного обеспечения вне связи с трудовой деятельностью ослабит стимулы к участию членов общества в экономическом процессе и едва ли обеспечит поступательное социально-экономическое развитие государства. Сказанное, разумеется, не отрицает необходимости установления на-

дежных гарантий социально-трудовых прав лиц с нестандартной занятостью, включая тех, кто трудится в сфере неформальной экономики (например, помогающих работающих членов семьи в семейных предприятиях).

Другой нетипичный подход к решению государством социально-трудовых проблем реализуется в Республике Беларусь, где в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» [14] установлен сбор (своеобразный социальный налог) для отдельных категорий незанятого трудоспособного населения. Декрет издан в целях стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности и обеспечения исполнения ими конституционной обязанности по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей. От уплаты сбора освобождены лица в возрасте до 18 лет, инвалиды и некоторые другие категории незанятых граждан*. Условия взимания сбора совершенствуются. Тем не менее его внедрение вызвало недовольство части населения Беларуси. Опыт установления сбора на неработающих трудоспособных граждан привлекает внимание Министерства труда и социальной защиты России. Полагаем, что при обсуждении дискуссионного сбора надо учитывать прежде всего проблемы дифференциации занятых и незанятых граждан, вызванные недостатками в правовой регламентации статуса лиц, задействованных в сфере неформальной экономики. Институционализация их положения в социально-трудовой сфере, начиная с обособления в законодательстве категории самозанятых граждан, согласуется со стратегическими целями принятия Рекомендации МОТ № 204 и необходима безотносительно к избранному государством способам достижения финансовой устойчивости социального обеспечения населения.

Заключение

Вышеизложенное позволяет сделать следующие основные выводы.

* *От редакции.* В период подготовки настоящей статьи к публикации Декрет Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» был изложен в новой редакции Декретом Президента Республики Беларусь от 25.01.2018 № 1, в которой упомянутый в статье сбор уже не предусмотрен.

1. Рекомендация МОТ № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике определяет вектор развития правовой стратегии государств в сфере занятости и социального обеспечения, устанавливая необходимость обеспечения достойного труда и социальной защиты для всех лиц, занятых в неформальной экономике.

2. В правовой стратегии России в социально-трудовой сфере целесообразно совершенствовать зависимость качества и уровня социального обеспечения граждан от их участия в трудоспособном возрасте в признанных государством, легализованных и связанных с трудом формах занятости.

Список цитированных источников

1. О занятости населения в Российской Федерации : Закон Рос. Федерации, 19 апр. 1991 г., № 1032-I // Ведомости Съезда народных депутатов Рос. Федерации и Верховного Совета Рос. Федерации. – 1991. – № 18. – Ст. 566.
2. О переходе от неформальной к формальной экономике [Электронный ресурс] : Рекомендация МОТ № 204 : принята Генеральной конференцией МОТ 1 июня 2015 г. // Гарант: справочная правовая система. – М., 2017.
3. Морозов, П. Е. Международное трудовое право: учебник / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект, 2017. – 272 с.
4. Бугров, Л. Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом / Л. Ю. Бугров // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 18–20 янв. 2006 г. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 752 с.
5. Резолюция о статистике занятости [Электронный ресурс] : принята 15-й Международной конференцией статистиков труда (Женева, 1993 г.) // Гарант: справочная правовая система. – М., 2017.
6. Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики [Электронный ресурс] : утв. постановлением Госкомстата Рос. Федерации, 25 окт. 2001 г. № 76 // Гарант: справочная правовая система. – М., 2017.
7. Игнатова, О. Смотря как считать / О. Игнатова // Рос. газета. – 2017. – 5 июля.
8. Гусенко, М. Вышли в свет / М. Гусенко // Рос. газета. – 2017. – 14 авг.
9. Стратегии правового развития России : моногр. / под ред. О. В. Рыбакова. – М. : ЮСТИЦИЯ, 2016. – 624 с.
10. Аристов, Е. В. Социальное государство в США / Е. В. Аристов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. – 103 с.
11. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс : пер. с англ. / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
12. Мейсон, П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему / П. Мейсон. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2016. – 416 с.
13. Калабреззи, Г. Будущее права и экономики. Очерки о реформе и размышления : пер. с англ. / Г. Калабреззи. – М. : Изд-во Института Гайдара, 2016. – 304 с.
14. О предупреждении социального иждивенчества [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 2 апр. 2015 г. № 3 // Официальный Интернет-портал Президента Республики Беларусь. – Режим доступа: http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-3-ot-2-aprelja-2015-g-11135. – Дата доступа: 20.08.2017.

Summary

The author investigates interconnected problems of an employment and social security of Russian citizens and for determination of legal strategy by its setting attaches importance to Recommendation of WOL № 204 about the transition from informal to formal economics (2015 y.). According to this act the international legislator orientates towards security of deserving labor and social defense for everyone persons, who are engaged in the sphere of informal employment. The distinctions of the international and Russian legislation, which are in the definition of informal economics and about the age of disablement of citizens, complicate the legal measuring of an employment of Russian population. The author considers expedient to form the socially responsible conduct of members of society and to base the state-legal strategy in the sphere of an employment and social security on the conception of legal duty of able-bodied citizens to work. The alternative approaches to indicated strategy, foreseeing establishment of basis income for all citizens without tentative conditions or, on the contrary, social tax on not-working able-bodied citizens, deserve attention, but are controversial.

Key words: an employment, the principle of liberty of labor, legal duty to labor, social responsibility, social security.

Статья поступила в редакцию 18.09.2017

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

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Аннотация

В статье анализируются организационно-правовые формы организации охраны труда на производстве по законодательству Республики Беларусь. Вносятся некоторые предложения по дальнейшему совершенствованию правового регулирования охраны труда, в том числе по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников.

Ключевые слова: здоровые и безопасные условия труда, мероприятия по охране труда, несчастный случай на производстве, охрана труда

Введение

На современном этапе одной из основных задач, стоящих перед обществом, является сокращение тяжелого физического труда и его полное вытеснение на основе комплексной механизации и автоматизации производственных процессов во всех отраслях экономики. В этих целях во всех производственных организациях постоянно осуществляются мероприятия по дальнейшему улучшению технических и санитарных условий труда. В частности, дополнительно построены и введены в эксплуатацию сотни новых производственных комплексов, оснащенных передовой техникой и всем необходимым для того, чтобы сделать труд человека здоровым и безопасным. При этом ежегодно свыше половины капиталовложений, запланированных на модернизацию производственных комплексов, направляется на реконструкцию и расширение действующих производственных организаций на новой технической основе, предполагающей также комплексную охрану труда.

Суть охраны труда состоит в том, чтобы в максимальной степени уменьшить воздействие на человека опасных и производственных факторов, возникающих в процессе работы, а также существенно снизить вероятность несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников и создать им комфортные и безопасные условия труда.

Государство проявляет постоянную заботу об обеспечении здоровых и безопасных условий труда для граждан, закрепляя правовые основы организации охраны труда в республике. Однако на практике в ряде случаев эти правила не соблюдаются нанимателями и работниками, в результате чего последние все еще продолжают получать профессиональные заболевания, производственные травмы, в том числе со смертельным исходом.

Проблемы организации охраны труда исследовались многими поколениями ученых, и, несомненно, в их решении достигнуты реальные результаты. Вместе с тем на современном этапе вопросы охраны труда по-прежнему весьма актуальны, поскольку связаны с поиском передовых приемов в обеспечении здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности.

Основная часть

Охрана труда является важнейшим средством обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Как известно, условием возникновения права на охрану труда на производстве является вступление гражданина в трудовые или ученические правоотношения с нанимателем [1, с. 656].

Как отмечает М. П. Капыльский, «правовой механизм организации охраны труда закреплен в нормативных правовых актах, которые регламентируют права и обязанности нанимателей и работ-

ников в сфере охраны труда, особенности охраны труда женщин, молодежи, инвалидов, санитарно-гигиенические и иные условия труда, компенсации при тяжелых и вредных работах надзор и контроль за охраной труда, возмещение причиненного работнику вреда, льготы и др.» [2, с. 664]. Вместе с тем требования по охране труда содержатся также в технических нормативных правовых актах, включая технические регламенты; стандарты, в том числе государственные стандарты Республики Беларусь; стандарты организаций, технические условия (ТУ) и др.

Для национального законодательства об охране труда характерны:

- высокий уровень правовых гарантий, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

- закрепление в правилах охраны труда строгих требований к организации производства и технологии с точки зрения техники безопасности и производственной санитарии;

- ежегодное увеличение государством выделяемых денежных средств и материальных средств для улучшения условий труда [3, с. 323].

Одна из главных особенностей большинства норм охраны труда (по технике безопасности и производственной санитарии) состоит в том, что в их содержание входит предписание соблюдать известные технические или санитарные правила [4, с. 377].

Охрана труда объективно связана с современной техникой, а также с физиологией труда. А в социальное содержание охраны труда включается предотвращение вредных социальных последствий, к которым может привести игнорирование требований технической безопасности и гигиены труда на производстве.

Для определения правовой сущности исследуемого института рассмотрим понятие «охрана труда».

Легальное определение названного термина содержится в ст. 221 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и ст. 1 Закона Республики Беларусь от 28.06.2008 «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда), согласно которому охрана труда представляет собой систему обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социальные, экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические,

лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Указанные мероприятия и средства как элементы единой системы находятся в тесной взаимосвязи и подчинены решению общей задачи охраны труда. Если какой-либо ее компонент функционирует недостаточно хорошо, то и охрана труда в целом должным образом не обеспечивается.

В литературе охрана труда рассматривается двояко:

- как один из принципов трудового права;
- как самостоятельный институт этой отрасли права.

В нормотворческой практике понятие «охрана труда» употребляется в широком и узком смысле. Охрана труда в широком смысле охватывает, по сути, содержание всех норм трудового права. Это комплекс правовых мер, направленных против необоснованных увольнений и переводов работающих, отклонений от нормативного режима рабочего времени и времени отдыха, а также определяющих обязанности и права нанимателя в этой области и предусматривающих социальную защиту работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и открытых горных работах [1, с. 654].

Из сказанного следует, что лишь охрана труда в широком ее понимании способна обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Такая целевая предназначенность охраны труда прямо зафиксирована в преамбуле к Закону об охране труда [5, с. 11–12].

В более узком понимании с правовой точки зрения этот термин употребляется как система нормативного обеспечения организационных, социально-экономических, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мер и средств, направленных на предупреждение травматизма и заболеваний в процессе трудовой деятельности [1, с. 654]. Эта система правовых норм, устанавливающих правила, предупреждающие травматизм, профессиональные заболевания, связанные с работой, осуществление надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда и ответственность за его нарушения включает: правила охраны и безопасности труда (межотраслевые и отраслевые); государственные системы стандартов безопасности труда (ГОСТ, ССБТ) и отраслевые руководящие документы; строительные нор-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

мы и правила (СНиП и СНБ); санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы (СанПиН); другие документы (положения, инструкции и т. п.).

Таким образом, содержанием института охраны труда является обязанность организации создавать, а нанимателей (руководителей организаций, структурных подразделений и специалистов) – обеспечить путем проведения системы мероприятий здоровые и безопасные условия труда.

Что касается требований по охране труда, то их содержание легально закреплено в ч. 2 ст. 221 ТК. В этом смысле их следует понимать как нормативные предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах. Следует подчеркнуть, что эти требования по охране труда обязательны для исполнения и применения нанимателями и работниками субъектов хозяйственной деятельности в случае, когда между ними существуют трудовые отношения.

Думается, нет необходимости доказывать, что при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда наниматели должны сами принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности. Например, наниматели не имеют права требовать от работников выполнения работы, сопряженной с опасностью для жизни или несоответствующей требованиям законодательства об охране труда.

Необходимо обратить внимание, что по предмету ч. 2 ст. 121 ТК принято специальное постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2003 № 150 «О государственных нормативных требованиях охраны труда в Республике Беларусь». В нем определено, что правила, нормы, критерии и процедура, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащихся в законодательных и иных нормативных правовых актах, технических нормативных правовых актах, являются государственными нормативными требованиями охраны труда (требования охраны труда) [5, с. 13]. Кроме того, рекомендации по изложению государственных нормативных требований охраны труда и нормативных правовых актов, включая технические, утвержде-

ны постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.03.2003 № 34. Следовательно, требования по охране труда представляют собой юридические гарантии прав работников на безопасные и здоровые условия труда.

Наряду с гарантиями прав работников на безопасные и здоровые условия труда существуют обязанности нанимателей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в конкретной организации субъекта хозяйствования (п. 5 ст. 55 ТК), а также обеспечению охраны труда в целом (ст. 226 ТК). При этом наниматель при организации охраны труда обязан принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда (п. 7.3 ст. 226 ТК), устанавливающие правила выполнения работ и поведения работников в производственных помещениях и на строительных площадках.

Ответственность за организацию на предприятии охраны труда в локальных нормативных правовых актах (должностных инструкциях) возлагается на первого заместителя руководителя организации (главного инженера), а по отдельным структурным подразделениям – на их руководителей (начальников цехов, отделов, участков, служб, лабораторий, центров, руководителей филиалов и т. д.).

Обязанности нанимателей по охране труда являются односторонними. Они не находятся в зависимости от степени выполнения обязанностей работниками и не сопоставляются с последними по экономической ценности.

Важным законодательным решением по повышению конституционного права работников на здоровые и безопасные условия труда являются обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда, закрепленные в ст. 55 и 226 ТК, конкретизированные в главе 5 Закона об охране труда [5, с. 657–658]. Более того, такие обязанности нанимателя являются содержанием не только норм трудового права, но и гражданского, административного и т. д.

В ст. 224 ТК установлена обязанность страхования работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Исходя из содержания названной статьи, это страхование должно осуществляться нанимателем (т.е. за его счет) [6, с. 47].

В соответствии со ст. 226 ТК при организации охраны труда наниматель обязан обеспечивать

организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья [2, с. 708].

На уровне предприятия наниматели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, безопасность находящихся под их контролем рабочих мест, механизмов, оборудования и процессов, угрожающих здоровью [7, с. 328]. В связи с этим особое место в организации охраны труда на производстве занимает деятельность нанимателя и профсоюза при разработке, обсуждении и заключении коллективного договора, в который входят разделы создания здоровых и безопасных условий труда, охраны труда и окружающей среды и т. д. (ст. 359, 364 ТК). В частности, могут содержаться обязательства нанимателя и профсоюза по дальнейшему улучшению условий и охраны труда работников, снижению заболеваемости и производственного травматизма, обеспечению работающих санитарно-бытовыми помещениями и т. д.

К числу оздоровительных и защитных мероприятий, предусмотренных трудовым законодательством, относятся принимаемые нанимателем меры индивидуальной защиты от профессиональных заболеваний и производственных травм, которые повышают сопротивляемость организма работников и в известной степени нейтрализуют воздействие на них вредных производственных факторов [8, с. 168–169; 9, с. 9–13]. В частности, к таким мерам относится обеспечение работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью, а также другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами; предоставление за счет предприятий лечебно-профилактического питания (молока), а также мыла и некоторых других профилактических средств.

Среди организационных мероприятий в области организации охраны труда, проводимых с целью предупреждения несчастных случаев на производстве, можно выделить инструктаж по технике безопасности (вводный, первичный на

рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой) и обучение работающих безопасным приемам труда [5, с. 186]. Особую роль в организации охраны труда и проведении названных мероприятий играет служба охраны труда.

Таким образом, обеспечение здоровых и безопасных условий труда во многом зависит от организационных мероприятий во внутренней среде производственной организации, поэтому непосредственным субъектом ответственности за их исполнение признается наниматель. Следует сказать, что причиной несчастных случаев являются недостатки организационно-технического характера. Это могут быть случаи допуска работников к работе на неисправном оборудовании или случаи, вызванные неправильной организацией отдельных технологических процессов, непринятие своевременно мер по устранению вредных производственных факторов, влияющих на организм работающих. Иногда такими причинами могут стать недостаточная квалификация работников, нарушения правил эксплуатации оборудования, технологической и трудовой дисциплины, случаи недостаточного повседневного технадзора со стороны линейных руководителей (мастеров, начальников участков, цехов, отделов), работников отдела охраны труда и техники безопасности [3, с. 326].

Анализ причин несчастных случаев на производстве показывает, что при неуклонном соблюдении нанимателем и работниками всех требований законодательства по охране труда в подавляющем большинстве эти случаи могли бы быть предотвращены [3, с. 326]. В связи с этим существенную роль в изучении причин и предупреждении травматизма и заболеваемости играет расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Главным специально уполномоченным органом в сфере расследования несчастных случаев является Департамент государственной инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, который действует через государственных инспекторов труда. Наряду с многочисленными полномочиями в области надзора за соблюдением законодательства о труде государственные инспекторы труда наделены широкими полномочиями в области предупредительного надзора за охраной труда [5, с. 156; 10, с. 351]. Такие функции осуществляют и другие государственные органы надзора (органы государ-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ственного пожарного надзора, органы государственного энергетического надзора, органы и управления государственного санитарного надзора и др.).

Заключение

Большое значение для предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а следовательно, и для устранения причин, их вызывающих, имеет четкая организация охраны труда на производстве. Организация работы по охране труда на производстве должна быть основана на следующих принципах:

- официальное закрепление в приказах и должностных инструкциях ответственности должностных лиц за состояние охраны труда в организации в целом и ответственности руководителей структурных подразделений за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте;

- обеспечение оперативного контроля за соблюдением работающими правил и инструкций по

охране труда и технике безопасности и производственной санитарии;

- своевременное и неукоснительное принятие мер дисциплинарных взысканий, установленных законодательством, к виновным работникам за нарушение инструкций по технике безопасности и производственной санитарии (противопожарных инструкций и др.).

В целях повышения эффективности реализации законодательства в области организации охраны труда целесообразно осуществлять:

- еженедельный контроль в структурном подразделении (цехе) начальником цеха совместно с работником службы охраны труда и общественным контролем профсоюза;

- ежемесячные обсуждения итогов работы и состояния охраны труда на совещании у начальника цеха с принятием мер по устранению выявленных недостатков.

Полагаем, что в контрактах руководителей организаций необходимо предусматривать полную материальную ответственность последних за причиненный организации ущерб при производственном травматизме по их вине.

Список цитированных источников

1. Трудовое право : учебник / под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
2. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / Г. Ф. Асоскова [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. – Минск : Регистр, 2014. – 1163.
3. Трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1966. – 536 с.
4. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
5. Кривой, В. И. Охрана труда: комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Издатель Е. А. Ковалева, 2009. – 368 с.
6. Основы права : учебник / Л. М. Рябцев [и др.] ; под общ. ред. Л. М. Рябцева, В. Г. Тихини, Г. Б. Шишко. – Минск : Интегралполиграф, 2008. – 832 с.
7. Законодательство о труде. Для хозяйственного актива / А. С. Пашков, В. И. Семенков, К. П. Уржинский. – Минск : Наука и техника, 1972. – 448 с.
8. Киселев, Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву / Я. Л. Киселев. – М. : Госюриздат, 1962. – 224 с.
9. Семенков, В. И. Надзор и контроль за охраной труда в СССР / В. И. Семенков. – Минск : Изд-во Акад. наук, 1963. – 103 с.
10. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, заведующий кафедрой конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета, Заслуженный юрист Республики Беларусь

ГАРАНТИИ ПРАВ ИНВАЛИДОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Введение

В зарубежных странах доля инвалидов в составе всего населения различается. В некоторых государствах она достигает 15–20 %. Среди них есть люди с нарушением опорно-двигательного аппарата, люди с отсутствием отдельных конечностей или органов, слепые, глухие и др. Отнесение лица к категории инвалида определяется национальным законодательством, однако и на уровне актов международного права на этот счет есть соответствующие решения (о них будет сказано ниже).

В соответствии с официальными данными Республики Беларусь «по итогам 2016 года численность инвалидов, получающих пенсию в органах по труду, занятости и социальной защите, составила 554,9 тыс. человек (5,8 % от численности населения страны), в том числе инвалидов I группы – 86,5 тыс. человек, II группы – 266,4 тыс. человек, III группы – 172,4 тыс. человек, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 29,6 тыс. человек. Удельный вес женщин с инвалидностью в общей численности инвалидов составил 54,8 %. В Республике Беларусь в 2016 году впервые признано инвалидами 58 275 человек, из них 54 454 человека – в возрасте 18 лет и старше, 19 950 человек – в трудоспособном возрасте, 3821 человек – до 18 лет. Уровень первичной инвалидности населения республики в целом за 2016 год по сравнению с 2015 годом снизился на 3,5 %, в том числе среди взрослого населения – на 3,6 %, трудоспособного населения – на 3,7 %. Среди детского населения уровень первичной инвалидности вырос на 2,5 %. Среди взрослого населения структура заболеваний при первичной инвалид-

ности, приводящих к инвалидности, относительно стабильна. На первом месте – болезни системы кровообращения (43 %), на втором – новообразования (24,2 %), на третьем – болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани (7,6 %). Уровень врожденных аномалий у детей до 18 лет составляет 25,3 %, у 16,8 % детей причиной инвалидности являются болезни нервной системы, болезни психического расстройства составляют 16,6 %» [1].

Таким образом, цифры, составляющие картину инвалидности в Республике Беларусь, весьма впечатляющие, хотя и свидетельствуют о несколько меньшей доле инвалидов среди всей общей численности населения в нашей стране: она колеблется в районе 6 %. Полагаем, что такая небольшая цифра в какой-то мере обусловлена высокими требованиями для получения группы инвалидности. Не думаем, что в Израиле или в США, где так же, как и у нас, хорошо развивается медицина, высокий удельный вес инвалидов (примерно 20 % от общей численности населения) обусловлен какими-то специфическими факторами, в том числе менее бережным отношением людей к своему здоровью, слабой профилактической работой, производственным травматизмом и т. д. Было бы полезно в связи с этим сравнить, какое число инвалидов продолжает работать, вести активный образ жизни у нас и в этих странах.

Основная часть

Понятие инвалида дано в Конвенции о правах инвалидов, которую наша республика ратифицировала Законом от 18.10.2016 № 424-З «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» [2].

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

К ним она относит лиц с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

При реализации государственной политики в области социальной защиты инвалидов основополагающим является принцип запрещения дискриминации по признаку инвалидности. Принцип недискриминации одновременно связан с принципом равенства, рассматриваемым как равноправие всех граждан независимо от обстоятельств, в том числе инвалидности. При этом равноправие не исключает проявления особой заботы об инвалидах (предоставление льгот, социальной поддержки и др.).

Согласно статье 27 Конвенции о правах инвалидов государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на следующее:

а) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;

б) защита прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;

в) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

г) наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудо-

устройства и профессиональному и непрерывному обучению;

е) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

ф) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

г) наем инвалидов в государственном секторе;

h) стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

и) обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;

j) поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

к) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

Следует отметить, что Закон Республики Беларусь от 11.11.1991 № 1224-XII «О социальной защите прав инвалидов» [3] также содержит важные нормы, обеспечивающие гарантии трудовых прав инвалидов. Так, согласно статье 19 указанного Закона в целях реализации творческих и производственных способностей инвалидов и с учетом индивидуальных программ реабилитации инвалидов им обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, а также заниматься предпринимательской и иной деятельностью, не запрещенной законодательством. Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них.

В статье 20 Закона Республики Беларусь «О социальной защите прав инвалидов» зафиксирована сложившаяся еще с советских времен практика трудоустройства инвалидов: оно осуществляется в порядке, установленном законодательством, в том числе путем бронирования рабочих мест и создания специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Порядок установления брони для приема на работу инвалидов определяется Советом Министров Республики Беларусь. Минимальное количество рабочих мест, в том числе специализированных, для трудоустройства инвалидов устанавливается нанимателям местными исполнительными и распорядительными органами или специальными государственными программами. Затраты на создание таких рабочих мест свыше 3% от среднесписочной численности работников компенсируются нанимателям за счет средств, направляемых на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения, и иных источников, не запрещенных законодательством. За счет этих средств им также компенсируются затраты за приобретенное специализированное оборудование для создания рабочих мест для инвалидов. Создание и сохранение специализированных рабочих мест для инвалидов в организациях, имущество которых находится в собственности обще-

ственных объединений инвалидов, и организациях, финансируемых за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, осуществляются за счет средств, направляемых на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения, и иных источников, не запрещенных законодательством.

Таким образом, на уровне закона все вроде бы неплохо. Однако на практике не все так идеально, поэтому и принят Национальный план действий по реализации положений ратифицированной Конвенции о правах инвалидов. В нашем трудовом законодательстве, к сожалению, мало стимулирующих нанимателя норм для приема на работу инвалидов. Даже в статье 16 Трудового кодекса Республики Беларусь среди категорий граждан, которым недопустим отказ в приеме на работу, инвалиды прямо не указаны. Однако административными нормами проблему не всегда удается

решить. Государственным органам, в частности, местным исполнительным и распорядительным органам, следует больше создавать или определять организации, на которых бы предоставлялась подходящая для инвалидов работа.

Не исключен, полагаем, и пересмотр некоторых гарантий, которые на первый взгляд установлены в интересах инвалидов, однако в реальности препятствуют их приему на работу. Правильно, что работающим инвалидам нанимателем создаются необходимые условия труда и отдыха в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени, устанавливаемые в коллективном договоре (соглашении) или трудовом договоре, не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками. В то же время с согласия инвалида, который пришел трудоустроиться и хочет доказать нанимателю, что он в состоянии успешно выполнять работу, можно было предусмотреть в законодательстве право при приеме на работу устанавливать с его согласия предварительное испытание. Такое испытание не должно устанавливаться лицам, направленным на работу в счет брони. Можно было обсудить и вопрос не о сокращенном, а о неполном рабочем времени на тех работах, которые также предостав-

...
В нашем трудовом законодательстве, к сожалению, мало стимулирующих нанимателя норм для приема на работу инвалидов.
 ...

ляются не в порядке брони. Показательно, что привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом

Республики Беларусь нерабочими, работе в выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов. Конечно, такого рода решения о корректировке законодательства (исключая всякие спекуляции на этот счет) можно принимать только при условии положительного отношения общественных организаций инвалидов и их самих, при комплексной оценке того, чтобы инвалиды более активно были вовлечены в общественную жизнь, включая занятость с учетом их сил и возможностей.

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

Показателем успешности социально-экономического развития является то, насколько хорошо обеспечивается благосостояние людей. Статья 28 Конвенции о правах инвалидов предусматривает, что государства-участники признают право инвалидов на достаточный жизненный уровень для них самих и их семей, включающий достаточное питание, одежду и жилище, на непрерывное улучшение условий жизни и принимают надлежащие меры к обеспечению и поощрению реализации этого права без дискриминации по признаку инвалидности. Государства-участники признают право инвалидов на социальную защиту и на пользование этим правом без дискриминации по признаку инвалидности и принимают надлежащие меры к обеспечению и поощрению реализации этого права, включая меры:

а) по обеспечению инвалидам равного доступа к получению чистой воды и по обеспечению доступа к надлежащим и недорогим услугам, устройствам и другой помощи для удовлетворения нужд, связанных с инвалидностью;

б) по обеспечению инвалидам, в частности женщинам, девочкам и пожилым лицам с инвалидностью, доступа к программам социальной защиты и программам сокращения масштабов нищеты;

в) по обеспечению инвалидам и их семьям, живущим в условиях нищеты, доступа к помощи со стороны государства с целью покрытия связанных с инвалидностью расходов, включая надлежащее обучение, консультирование, финансовую помощь и временный патронажный уход;

г) по обеспечению инвалидам доступа к программам государственного жилья;

е) по обеспечению инвалидам доступа к пенсионным пособиям и программам.

Было бы полезно, чтобы общественности предоставлялась информация, насколько успешно

Правительство реализует эти требования. Такого рода информацию следует публиковать в республиканской печати, направлять в палаты Парламента. Следует активизировать работу представительных органов власти по защите прав инвалидов.

В 1990 году в Верховный Совет Республики Беларусь (тогда еще БССР) было избрано 50 депутатов от общественных организаций, в том числе от общества инвалидов, общества слепых и общества глухих (они по сути также были инвалидами, но представляли различные общественные организации). Полагаем, что соответствующую квоту представителей общественных организаций, представляющих инвалидов, также можно было бы предусмотреть в Избирательном кодексе при формировании Совета Республики Национального собрания. Это вполне вписывается в нормы Конституции. Что же касается Палаты представителей, то здесь иные принципы формирования, которые не позволяют такое квотирование. Однако и для Совета Республики решение данного вопроса было бы более приемлемым при условии поддержки его депутатами Советов депутатов базового уровня. Такой правовой обычай формирования Совета Республики с делегированием депутатами указанных Советов в его состав 1–2 членов, а также назначением Президентом Республики Беларусь 1–2 представителей общественных организаций инвалидов содействовал бы скорейшему решению проблем инвалидов.

Заключение

Проблемы, волнующие инвалидов, остаются и требуют своего скорейшего решения. Необходимы дополнительные организационные, правовые и идеологические меры в этой сфере отношений для их решения.

Список цитированных источников

1. Об утверждении Национального плана действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 13 июня 2017 г., № 451 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. О ратификации Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 окт. 2016 г., № 424-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1991 г. № 1224-XII : ред. от 16.11.2010 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

Т. Давулис, доктор права, профессор, декан юридического факультета Вильнюсского университета, вице-президент Литовского общества трудового права и права социального обеспечения

НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС ЛИТВЫ

(Окончание. Начало в № 4 за 2017 г.)

2. Основные изменения в сфере индивидуального трудового права

Рекодификация затронула все сферы трудового права. Наиболее существенные изменения были внесены в институты прекращения трудовых договоров, времени отдыха и ежегодного отпуска, ответственности работника (например, были упразднены известные с советских времен институты специальной дисциплинарной и материальной ответственности работника). Особого внимания требуют некоторые наиболее характерные положения нового законодательства.

Изменения в защите при увольнении. Основным предметом переосмысления, который стоит на повестке дня в связи с возросшей необходимостью гибкости и международной конкуренцией режимов трудового права, являются нормы о защите при увольнении. Новый Трудовой кодекс Литовской Республики (далее – ТК 2016 г. или ТК Литвы) предусматривает нормы, касающиеся оснований прекращения договора, защиты индивидуальных групп работников, формализации процедур увольнения и выплаты выходных пособий работникам. Основные изменения касаются, тем не менее, расходов по увольнению. Период уведомления сокращен до 1 месяца (если трудовые правоотношения продолжались менее одного года – 2 недель)¹, тогда как ранее он составлял от 2 до 4 месяцев. Уволенному работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере двух среднемесячных заработков, а в том случае если его работа продолжалась менее года – в размере

половины среднемесячного заработка. В предыдущем законодательстве предусматривалось больше по размеру выплаты (от одного до шести месячных окладов в зависимости от стажа, но ТК 2016 г. распределяет данную обязанность по выплатам между работодателем и специальным государственным фондом, созданным для предоставления выходного пособия в размере от одного до трех среднемесячных окладов работникам с большим стажем.

Работодатели получили дополнительную гибкость за счет возможности увольнения работников даже при отсутствии вины со стороны последних: если правом не установлено формальных оснований для увольнения, но оно необходимо, работодатель может расторгнуть трудовой договор, выплатив работнику выходное пособие в размере шести месячных окладов. На практике данное положение будет реализовываться с трудом, поскольку существуют сложности, связанные с установлением действительного наличия соответствующего основания, отличающегося от основания, которое уже предусмотрено иными нормами. Возможно, реальная цель данного положения – помочь сторонам в их переговорах о финансовой компенсации – шестимесячный оклад будет служить ориентиром для сторон в случае прекращения договора по взаимному согласию.

Изменения в защите при увольнении должны были сопровождаться компенсаторными мерами в сфере политики на рынке труда и финансовой поддержкой безработных. Новая редакция Закона о социальном страховании по безработице облегчила условия для получения пособия по безработице (необходимый период страхования снизился до 12 месяцев в период 24 месяцев вместо нынешних 18 месяцев в период 36 месяцев). Пособие по безработице было повышено до

¹ Соответствующие периоды уведомления должны быть в два раза больше, если речь идет о работниках, которые достигнут пенсионного возраста в течение менее чем 5 лет, и в три раза больше, если речь идет о работниках, воспитывающих детей (в том числе приемных) до 14 лет или ребенка-инвалида до 8 лет; о работниках-инвалидах и работниках, которые достигнут пенсионного возраста менее чем через 2 года.

50% заработка застрахованного лица в первые 2 месяца, 40 % – в последующие 2 месяца и 30 % – в последние 2 месяца.

Изменения в институте рабочего времени.

Литва унаследовала детальную и строгую регламентацию от советского права, которое главным образом было приспособлено для крупных предприятий. Так, предыдущее законодательство не допускало, чтобы максимальный размер рабочего времени превышал 40 часов в неделю; при этом сама сверхурочная работа допускалась лишь в исключительных случаях и могла составлять 4 часа в течение 2 дней или 120 часов в год. Кроме того, было крайне сложно поменять стандартные 8 часов рабочего времени в день и 5 рабочих дней в неделю, применить более длинные базовые периоды исключительно для непрерывного производства и т. д. Таким образом, длительность рабочего времени и его распределение по дням и неделям весьма детально были прописаны в законе. Директивы ЕС, направленные главным образом на регулирование времени отдыха, были включены в содержание ТК 2016 г. без какого-либо пересмотра существующих норм. В связи с этим сформировались «джунгли» двойного регулирования, не позволявшие адекватно ответить на изменение спроса на рабочую силу.

В ТК 2016 г. вводится понятие «норма рабочего времени», отличное от режима рабочего времени. Норма рабочего времени устанавливается в объеме 40 часов в неделю, в то время как режим рабочего времени позволяет проводить гибкое распределение этого коэффициента в рамках рабочего дня (смены), недели, месяца или другого отчетного периода, который не должен превышать трех последующих месяцев. Вместо дифференцированных положений ТК 2016 г. вводит общие требования к максимальному рабочему времени и минимальному времени отдыха, которые соответствуют предписаниям Директивы ЕС 2003/88. Так, устанавливается, что среднее рабочее время в рамках каждого периода в семь дней, включая сверхурочное, но исключая время дополнительной работы, не должно превышать 48 часов, а рабочее время в течение рабочего дня (смены), включая сверхурочное и по соглашению о дополнительной работе, не может превышать 12 часов, исключая перерыв на обед. Данные требования носят императивный характер и не могут быть изменены путем соглашения. Работа в ночное время регулируется по-новому в связи с

требованиями упомянутой выше Директивы. Работодатель может поручить работнику выполнение сверхурочной работы, не превышающей один час в течение рабочего дня (смены) лишь с согласия работника. В период семи последующих календарных дней наемный работник не может работать более 8 часов сверхурочно, за исключением случаев, когда работник выразит в письменной форме свое согласие работать сверхурочно не более 12 часов в течение недели. При работе сверхурочно продолжают соблюдаться требования к максимальному рабочему времени и минимальному периоду отдыха. В плане учета рабочего времени происходит отказ от формального подсчета рабочего времени каждого работника; вместо этого требуется производить учет только в том случае, если есть отклонения от режима рабочего времени (сверхурочная работа во время государственных праздников и выходных дней, не указанная в рабочем графике).

Регламентация рабочего времени и времени отдыха основывается на фундаментальных принципах, сформулированных в Директиве 2003/88, однако профсоюзы до сих пор оспаривают нововведения, противостоя новым моделям регулирования труда.

Совмещение работы и личной жизни. Баланс между работой и личной жизнью станет значимым вопросом в последующие годы. Мы будем фокусироваться не только на ограничении вмешательства в частную жизнь, подобном тому, что гарантирует «право на разъединение» (вступившее в силу, в частности, во Франции с 1 января 2017 г.) с целью предоставить возможность работникам отстраниться от рабочего места и полноценно использовать предоставленное им время отдыха. Работа на расстоянии, при которой работник временно оказывает услуги вне дома, создает иные проблемы такого совмещения, которые также нуждаются в разрешении. Данные вопросы не были урегулированы литовским законодателем, в связи с чем большая часть принципов будет выработана судебной практикой. Тем не менее существует одна сфера, заметная как с политической, так и с правовой точки зрения – трудовые соглашения, касающиеся семейных обязательств.

Традиционно литовское законодательство сохранило множество различных семейно-ориентированных гарантий. Однако уже само слово «гарантии» подразумевает, что законодатель сосредоточен лишь на предоставлении привилегий

(например, в форме оплачиваемого отпуска¹) и ограничений² либо дополнительных мер социальной защиты³, а не на адаптации условий или характера труда к нуждам работников, имеющих детей. Формальный подход к таким нуждам может быть показан на примере того, как реализуется право родителей на работу неполный рабочий день. Поскольку такой режим рабочего времени должен быть по общему правилу согласован сторонами, законодатель накладывает на работодателей обязанность перевести на неполный рабочий день некоторые группы работников (например, беременных женщин, родителей, воспитывающих детей, не достигших трех лет, или единственных родителей, воспитывающих детей до 14 лет, и

т. д.). Давая работнику право требовать предоставления ему неполного рабочего дня, действовавшее ранее законодательство не предусматривало положений об обязанности работодателя рассмотреть обратный запрос работника –

о возвращении его к работе на условиях полного рабочего дня после первоначального перевода на неполное время по семейным обстоятельствам. Необходимо также отметить, что ранее действовавшее законодательство не закрепляло право работника просить о временном сокращении рабочего времени, об изменении режима рабочего времени, о совмещении работы с другим работником (совмещение работы), об удаленной работе на дому, о возможности выбора времени выхода в ежегодный отпуск и т.д.

Одна из целей, стоящих перед реформированным ТК Литвы, заключалась в усилении баланса между работой и семейными обязательствами.

¹ Работники, имеющие двоих детей, не достигших 12 лет, имеют право на так называемый день матери – один оплаченный выходной в месяц. Если работник имеет троих детей, количество таких дней удваивается.

² Работодатель не имеет права уволить работника, имеющего ребенка до трех лет, при отсутствии его вины. Работники, имеющие детей до 14 лет, должны уведомляться о предстоящем сокращении штата за 4 месяца (а не за 2). Кроме того, такие работники имеют приоритет при оставлении на работе.

³ Работники имеют право на отпуск по уходу за ребенком до 3 лет. В течение этого периода они получают социальное пособие в размере 100 % их заработка в первый год или 70 % в первый год и 40 % – во второй. Тем не менее возможность частичного использования права на отпуск неизвестна законодательству Литвы.

Таким образом, ТК 2016 г. включает набор положений, направленных на предоставление работникам с детьми большей гибкости, а не гарантий получения определенных привилегий. Прежде всего, ТК 2016 г. консолидирует общий принцип обязанности работодателя уважать семейные обязательства работника (ст. 28). Принцип не является простой декларацией. Он направлен на то, чтобы обязать работодателя помочь работнику в реализации семейных обязанностей, за исключением случаев, когда это невозможно в силу особого характера работы или деятельности работника. Работодатель должен рассмотреть заявление работника и дать на него мотивированный ответ. Поведение работника и его действия должны

оцениваться работодателем в свете реального и эффективного обеспечения баланса работы и личной жизни. Более того, ТК 2016 г. устанавливает, что по запросу работника и с согласия работодателя в течение рабочего дня (смены) ра-

ботнику может предоставляться неоплачиваемое время отдыха для личных нужд. Стороны могут договориться о переносе рабочего времени на другой день (смену), если это не нарушает требования к максимальному рабочему времени и минимальному времени отдыха.

ТК 2016 г. предоставляет отдельным группам работников дополнительные возможности по работе на условиях неполного рабочего времени, а также по использованию дистанционной работы как формы организации труда. Важным нововведением является возможность возврата к полному рабочему времени после работы на неполном при условии направления за две недели соответствующего уведомления. Помимо этого по просьбе беременной работницы, работницы, недавно родившей ребенка, кормящей матери, работника, имеющего ребенка до 3 лет, или единственного родителя, имеющего ребенка до 14 лет, должна допускаться удаленная работа как минимум на 1/5 рабочего времени, за исключением случаев, когда это создает чрезмерные расходы в связи с производственной необходимостью или особенностями организации труда. Дополнительная возможность касается совмещения рабочего места: работник с ребенком (или усыновленным ребенком), не до-

...
Одна из целей, стоящих перед реформированным ТК Литвы, заключалась в усилении баланса между работой и семейными обязательствами.
...

стигшим 7 лет, может выбрать эту новую форму трудового договора (при которой два работника делят одно и то же рабочее место) в качестве временной замены существовавшему трудовому договору.

Подобные соглашения, касающиеся рабочего времени, допустимы при условии, что они возможны в тех обстоятельствах, которые сложились в организации. Практическое применение данного исключения должно быть разъяснено комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Повышение квалификации работника. Методы работы стремительно меняются. Достижения в автоматизации, искусственном интеллекте, использовании информационных технологий, изменения в общей структуре современной экономики меняют характер выполнения работниками своей работы и саму востребованность тех или иных профессий завтра или послезавтра.

Технологические, демографические и социальные факторы подрывают существующий подход «одна работа на всю жизнь» и влекут за собой феномен «мультикарьер» в течение жизни, что предполагает наличие новых навыков и приспособляемости. Непрерывное обучение, способность впитывать знания и пользоваться новыми возможностями станут жизненно важными элементами личного успеха, качества занятости и устойчивости рынка труда.

Отнесение данного вопроса к сфере саморегулирования или частных инициатив сторон договора не является оправданным на постсоветском рынке труда, где качество такого саморегулирования и внимание к долгосрочным целям недостаточно сильны. Здесь требуется более активная роль законодателя, который может совместить меры из сферы трудового права с иными мерами (социального обеспечения, налогового права и т. д.).

Новый ТК 2016 г. вводит некоторые улучшения посредством детальной регламентации порядка компенсации работодателю за инвестирование в повышение квалификации работника, а также путем предоставления работникам возможности просить об оплачиваемом или неоплачиваемом

отпуске для целей профессионального обучения. Так, стороны договора могут достичь особого соглашения о том, что при уходе работника из компании он обязуется компенсировать работодателю расходы по его обучению (ст. 37(1) ТК 2016 г.)¹. Стремление инвестировать в обучение работника также стимулируется посредством нового положения, согласно которому при вложении работодателем средств в получение работником степени бакалавра или магистра и (или) профессиональной квалификации стороны могут определить, что договор между ними может быть прекращен по инициативе работника только после компенсации понесенных работодателем расходов². Данное обязательство работника остается в силе такое количество лет, в течение которого его учеба финансируется работодателем.

Если работник желает обучаться по собственной инициативе, литовское трудовое право и ранее предоставляло ему возможность просить работодателя об отпуске для образовательных целей. Тем не менее такой отпуск не оплачивался, если соглашени-

ем с работодателем не было установлено обратное. Статья 135 ТК 2016 г. наделяет работника правом участвовать в неформальных образовательных программах для взрослых в течение 5 рабочих дней в году. Освобождение от работы предоставляется, если работодатель получает уведомление как минимум за 20 рабочих дней. Кроме того, такое освобождение не может аккумулироваться в течение более 3 лет. Работники, проработавшие у одного работодателя более 5 лет, должны получать как минимум половину их среднего заработка в течение 10 дней образовательного отпуска в году, если участие в этих неформальных программах образования для взрос-

ем с работодателем не было установлено обратное. Статья 135 ТК 2016 г. наделяет работника правом участвовать в неформальных образовательных программах для взрослых в течение 5 рабочих дней в году. Освобождение от работы предоставляется, если работодатель получает уведомление как минимум за 20 рабочих дней. Кроме того, такое освобождение не может аккумулироваться в течение более 3 лет. Работники, проработавшие у одного работодателя более 5 лет, должны получать как минимум половину их среднего заработка в течение 10 дней образовательного отпуска в году, если участие в этих неформальных программах образования для взрос-

¹ Компенсированы могут быть только такие расходы, которые связаны с предоставлением знаний или навыков работникам, превышающие минимальные требования для трудовой деятельности. Расходы могут быть компенсированы, только если они были понесены в течение последних двух лет перед истечением срока договора.

² Данная обязанность работника действительна в течение такого количества лет, в течение которого осуществлялась финансирование со стороны работодателя.

своих полномочий. Во-первых, профсоюз будет иметь право самостоятельно принимать решение о заключении коллективного соглашения, т. е. не будет более требоваться поддержка общего собрания (конференции). Во-вторых, применение коллективного соглашения строго связано с членством в организации, которая его заключила: оно распространяется только на членов тех профсоюзов и объединений работодателей, которые его заключили. Данный подход воплощает идею о том, что только прямой представитель работников (профсоюз) может договариваться об условиях труда работников *in favorem* или в рамках предусмотренных законом случаев *in peius*. Оговаривается, что коллективное соглашение применяется в целом к работникам – членам профсоюза, который заключил его, однако другая сторона (работодатель) имеет право применять условия *in favorem* и к другим работникам, если это предусмотрено соглашением. Возможность сочетания принципов *in favorem* и *in peius* установлена путем указания, что нормы коллективных соглашений на более высоком уровне могут содержать отступления от условий, содержащихся в ТК Литвы, естественно, с

исключениями (такими как положения о максимальном рабочем времени и времени отдыха), при условии, что такие коллективные соглашения учитывают интересы как работника, так и работодателя.

Заключение

Новый ТК 2016 г. не только сближает трудовое право Литвы с современной практикой и повышает правовую определенность, но и стремится найти баланс между необходимой бизнесу гибкостью и новыми формами защиты прав работников. Рекодификация не останавливается на внесении изменений в институты рабочего времени, защиты при увольнении и различных форм нетипичной занятости. ТК 2016 г. должен модернизировать трудовое правоотношение в гораздо более широкой перспективе – возродить дух кооперации как на индивидуальном, так и на коллективном уровне, повысить судебную защищенность работников, допустить более широкое внедрение технологий, инвестирование в человеческий капитал и уважение частной жизни работника и его/ее семейных обязательств.

Summary

The article provides with the analysis of the main new positions of Lithuanian labour law according to the new version of the Labour Code of the Republic of Lithuania of 2016, which came into force 1st of July 2017. The author reveals the legislative changes of provisions of the general part of Labour Code as well as different aspects of individual and collective labour law. The novelties have been assessed from the standpoint of effectiveness of the regulation and in the light of recent trends in European employment law.

Key words: re-codification of the Labour Code, employment relationship, labour law, employment contract, flexibility, protection.

Статья поступила в редакцию 21.09.2017

Д. Е. Непгода, научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО»

УДК 349.227

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Аннотация

В статье проводится сравнительно-правовой анализ трудовых кодексов Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России в отношении прекращения трудового договора с руководителем организации. Рассматриваются дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителями организации за виновные действия. В статье даны рекомендации по внесению изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство государств – членов ЕАЭС в целях его гармонизации.

Ключевые слова: прекращение трудового договора, руководитель организации, грубое нарушение, уважительная причина, трудовая обязанность.

Введение

Трудовые кодексы Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации содержат особый перечень оснований прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников в силу специфики их трудовой деятельности при определенных условиях. В силу двойственности правового статуса руководителя и особенностей выполняемых им функций в законодательствах вышеуказанных государств закреплены дополнительные основания увольнения руководителя организаций. Трудовое законодательство Республики Армения не содержит дополнительных оснований увольнения в отношении руководителей организации, и, как следствие, прекращение трудовых отношений с такими работниками производится на общих условиях. Несмотря на то что правовые проблемы трудовых отношений с руководителями организаций были предметом научных исследований в России (О. Б. Зайцева [1], Ю. С. Сергеенко [2]) и Беларуси (И. О. Ворончук [3], К. Л. Томашевский [4]), еще остается ряд нерешенных вопросов: отсутствие конкретизации оценочных понятий, незакрепление или неполное закрепление в законодательстве перечня оснований расторжения

трудового договора, являющихся по своей правовой природе мерами дисциплинарных взысканий и др.

Основная часть

Согласно анализу норм трудовых кодексов Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России одну из групп оснований увольнения руководителя организации составляют основания, в состав юридических фактов которых входит совершение им виновных действий. Следует отметить, что в юридической литературе одними учеными основания, применяемые к отдельным категориям работников, именуются дополнительными [5], другими авторами – специальными [6, с. 336].

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) в п. 1, 1² ст. 47 закрепил основания увольнения руководителя организации за совершение им виновных действий [7].

Исходя из содержания п. 1 ст. 47 ТК Беларуси, белорусский законодатель четко очертил круг субъектов, которые могут быть уволены за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. В число этих лиц входит и руководитель организации. Анализируемое основание применяется непосредственно к «первым» руководителям организации, независимо от формы собственно-

сти, видов организации, наименования должностей. К руководителям, занимающим должности с двойным наименованием (заместитель директора – начальник управления), также применяется п. 1 ст. 47 ТК Беларуси. Начальники цехов, руководители отделов и другие не относятся к кругу субъектов, которые могут быть уволены по п. 1 ст. 47 ТК Беларуси [8, с. 76].

Итак, согласно положениям п. 1 ст. 47 ТК Беларуси руководитель может быть уволен за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Категория «грубое нарушение» является оценочным понятием. Поскольку четкого определения, что является «грубым нарушением» законодательством не установлено, хотя были предприняты попытки его раскрыть в п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [9], то наниматель самостоятельно принимает решение о признании его таковым. Однако при наличии спора окончательное решение по данному вопросу выносит суд.

Нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий также является дополнительным основанием прекращения трудового договора с руководителем организации за виновные действия. Такое основание было закреплено в ТК Беларуси Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [10], которое частично совпадает с одним из оснований в подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29.

Исходя из содержания п. 1² ст. 47 ТК Беларуси, увольнению подлежат исключительно руководители организации, поскольку выдача заработной платы в порядке и в сроки, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом), является их основной обязанностью [11].

Применительно к п. 1² ст. 47 ТК Беларуси необходимо обратить внимание на такое условие увольнения, как неуважительная причина, поскольку оно является оценочным понятием. Белорусский законодатель не устанавливает перечня уважительных причин, по которым наниматель может нарушить порядок и сроки выплаты заработной платы и (или) пособий. Принимая решения

об увольнении руководителя, необходимо обращать внимание на тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение руководителя организации. На практике нередко бывают случаи, когда задержка выплаты заработной платы и (или) пособий связана не с действиями руководителя, а, например, с неполадками компьютерного оборудования обслуживающего банка. В таком случае прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 1² ст. 47 ТК Беларуси будет считаться незаконным.

Из буквального толкования п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК Беларуси *de jure* увольнение по п. 1² ст. 47 ТК Беларуси не является мерой дисциплинарного взыскания. Однако *de facto* отнесение увольнения по данному основанию к мере дисциплинарного взыскания вытекает из его содержания (в наименовании указывается такая дефиниция, как нарушение) и закрепления (данное основание исторически является производным от п. 1 ст. 47 ТК Беларуси, которое указано в ст. 198 ТК Беларусь как мера дисциплинарного взыскания). Такое обстоятельство является пробелом в действующем белорусском трудовом законодательстве, исходя из чего предлагаем внести дополнение в действующий ТК Беларуси, в частности, включить п. 1² ст. 47 ТК Беларуси в п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК Беларуси, закрепив его в качестве дисциплинарного основания увольнения.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) увольнение руководителя организации за виновные действия урегулировано в подп. 18 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана [12].

Согласно содержанию подп. 18 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана увольнение будет считаться законным при наличии следующих условий:

- нарушение трудовых обязанностей руководителя исполнительного органа работодателя, его заместителя либо руководителя подразделения работодателя;

- причинная связь между нарушением трудовых обязанностей и материальным ущербом работодателя.

Перечень нарушений трудовых обязанностей руководителя законодательством Казахстана не установлен. В данном случае работодатель самостоятельно решает вопрос о том, какие это были нарушения и могли ли они привести к материальному ущербу. При отсутствии одного из условий увольнение будет считаться незаконным.

Согласно подп. 4 п. 1 ст. 64 ТК Казахстана увольнение по подп. 18 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана является мерой дисциплинарного взыскания. При увольнении работодателя необходимо соблюсти порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, поскольку несоблюдение этих условий приведет к незаконности увольнения руководителя организации.

Трудовые кодексы Кыргызской Республики (далее – ТК Кыргызстана) и Российской Федерации (далее – ТК России) устанавливают дополнительные основания увольнения руководителя организации, обусловливаемые причинами субъективного порядка, связанными с поведением работника. К основаниям увольнения руководителя организации за виновные действия относят:

– принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 83 ТК Кыргызстана [13]; п. 9 ст. 81 ТК России [14]);

– однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 11 ст. 83 ТК Кыргызстана [13]; п. 10 ст. 81 ТК России [14]).

Увольнение руководителя организации за принятие необоснованного решения будет считаться законным лишь при соблюдении следующих условий:

- наличие необоснованного решения, принятого руководителем организации (филиала, представительства);
- причинная связь между действиями руководителя и наступившими последствиями в виде нарушения сохранности, неправомерного использования или иного ущерба имуществу организации [15, с. 256].

Перечень грубых нарушений в трудовом законодательстве Кыргызстана и России, как и Беларуси, является открытым. Вопрос о том, является ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует, в частности, расценивать неиспол-

нение возложенных на это лицо трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Статьей 146 ТК Кыргызстана предусмотрен перечень дисциплинарных взысканий, одним из которых является увольнение. Однако какие увольнения являются дисциплинарными, не указано. Вышеназванные основания прекращения трудового договора руководителя организации по своему содержанию и правовой природе можно отнести к дисциплинарному увольнению. Полагаем, что в ТК Кыргызстана следует четко указать, увольнение по каким основаниям является дисциплинарным (по аналогии с Республикой Беларусь).

Для сравнения: основания, указанные в п. 9, 10 ст. 81, согласно ст. 192 ТК России, являются мерами дисциплинарных взысканий и при увольнении по рассматриваемым основаниям работодателю необходимо соблюдать порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку их несоблюдение может привести к негативным юридическим последствиям для работодателя.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, обратим внимание, что руководитель организации как лицо, выступающее от ее имени, должен действовать в интересах представляемой им организации добросовестно и разумно. Статус руководителя организации предполагает не только повышенные гарантии, но и повышенную ответственность. В связи с этим в отношении руководителя организации помимо общих оснований прекращения трудового договора законодатель выделяет и особые основания. В трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС закреплены различные виды оснований увольнения руководителя, например, за однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей; за принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), повлекшее за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации и др. При применении оснований увольнения к руководителям организаций требуется соблюдение ряда условий, установленных законодательством, по-

сколькx в ином случае увольнение будет признано незаконным. На основании вышеизложенного предлагаем следующие варианты решения пробелов, существующих в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС, которые были отражены в настоящей статье:

внести дополнение в ТК Беларуси, в частности, дополнить п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК Беларуси п. 1² ст. 47 ТК Беларуси, закрепив таким образом

данное основание увольнения как дисциплинарное;

в ТК Кыргызстана четко урегулировать, увольнение по каким основаниям является дисциплинарным;

в ТК Армении провести дифференциацию оснований прекращения трудового договора с отдельными категориями работников, закрепив дополнительные основания увольнения, в частности для руководителей организаций.

Список цитированных источников

1. Зайцева, О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права : моногр. / О. Б. Зайцева. – М. : Проспект, 2015. – 184 с.
2. Сергеевко, Ю. С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. С. Сергеевко ; ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права». – М., 2007. – 24 с.
3. Ворончук, И. О. Дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников [Электронный ресурс] : [по сост. на 28.08.2012] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Томашевский, К. Л. Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. С учетом Указа Президента Республики Беларусь от 31 марта 2010 г. № 164 и Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3 / К.Л. Томашевский, А. А. Войтик. – 5-е изд., переаб. и доп. – Минск : Дикта, 2010. – 144 с.
5. Волк, Е. А. Трудовое право: учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – С. 124; Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Акад. МВД, 2017. – С.165; Трудовое право : учебник / под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – С. 317 и др.
6. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – С. 336.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Кривой, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для руководителей / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 288 с.
9. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
10. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 20 июля 2007 г., № 272-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
11. О заключении контрактов с руководителями государственных организаций [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 15 мая 2007 г., № 604 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
12. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 16 нояб. 2015 г., № 401-V. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=38910832. – Дата доступа: 03.03.2017.
13. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г., № 106. – Режим доступа: http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=30296269. – Дата доступа: 03.03.2017.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 03.03.2017.

15. Раманкулов, К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник / К. С. Раманкулов. – 2-е изд., доп., испр. – Б. : Турар, 2008. – 456 с.

Summary

The article presents a comparative legal analysis of the Labor Codes of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia in relation to the termination of the employment contract with the head of the organization. Discuss additional grounds for termination of the employment contract with heads of the organization for wrongful acts. The article provides recommendations on changes and additions to the existing labor legislation of the EAEU member states with a view to harmonizing it.

Key words: termination of the employment contract, the head of the organization, disturbance, good reason, the labour charge.

Статья поступила в редакцию 04.05.2017

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

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

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

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресівній досвід і перспективи для України. Київ, 2017

Монографія професора кафедри трудового права і права соціального забезпечення Київського національного університету імені Т. Шевченка доктора юридических наук Сергія Валентиновича Венедиктова присвячена дослідженню особливостей правового регулювання трудових відносин в Об'єднаному Королівстві Великої Британії і Північній Ірландії.

Рецензована книга заявлена як монографія, хоча вона скоріше може бути віднесена до навчального або практичного посібника, оскільки містить загальний огляд трудового права Великої Британії і не сильно навантажена посиланнями на бібліографічні джерела. У кожному випадку посилання в основному зводяться до декількох книг британських вчених (С. Дікін, А. Емір, Х. Коллінз, К.Д. Евінг, А. МакКолган) і ряду російських компаративістів (І. Я. Киселев, Н. Л. Лютов). При цьому наукові дискусії по темі або іншим проблемам трудового права Об'єднаного Королівства в рецензованій книзі не показані, автор обмежується цитуванням думок відповідальних фахівців по окремим питанням.

Робота має достатньо стройну, продуману структуру, охоплюючи одну ключову проблему загальної частини трудового права (джерела трудового права – в розділі 2), а також найбільш важливі інститути окремої частини трудового права Великої Британії (трудовий договір – в розділі 3, дисципліна праці – в розділі 4, припинення трудових відносин – в розділі 5 і трудові спори – в розділі 6). Не звичайним для вітчизняної традиції і традиційним для західноєвропейської навчальної літератури по трудовому праву можна визнати розташування тем про робочий час, часу відпочинку, оплаті праці, професійній підготовці і підвищенні кваліфікації в розділі «Трудовий договір».

Зручним для читача є винесення автором актів діючого трудового законодавства Великої Британії в початок книги, причому як на англійській, так і на українській мові (с. 9–12).

В розділах 1 і 2 автором розглянута загальна характеристика сучасної британської правової системи і джерел трудового права. Проведений огляд історичних передумов становлення і розвитку права Великої Британії. Полегшує сприйняття використання автором схем, наприклад, розподіл всієї системи джерел права Великої Британії на підсистеми прецедентного права і писаного права, кожне з яких має більш дрібні ділення (с. 21). Представляється дуже перспективним для України висновок по розділу 1 про те, що для цієї країни дуже важливо розвиватися, дотримуючись балансу міжнародних і національних інтересів, власної ефективної правової системи, яка повинна не тільки відповідати західноєвропейським стандартам в сфері праці, але й враховувати особливості власної історії, національного менталітету, економічного розвитку. Цей висновок актуальний не тільки для України, але й для багатьох інших пострадянських держав.

В розділі 2 С. В. Венедиктов відзначає сучасну тенденцію джерел трудового права Великої Британії, виражену в поступовому зменшенні ролі судових прецедентів в регулюванні трудових відносин і охопленні ключових трудових категорій законодавчими актами. В цілому така тенденція, реально існуюча, може бути названа конвергенцією джерел трудового права. В даному випадку вона виражається в взаємодії і розширенні використання типових джерел трудового права романо-германської правової системи в англо-американській правовій сім'ї.

Більший інтерес представляє та частина розділу 2, де автор аналізує такі специфічні джерела трудового права Великої Британії, як кодекси практики (*Code of Practice*), і їх практичне застосування до окремих елементів трудового відношення (с. 38–40), договори з трудовими колективами (*workforce agreements*) як приклад адаптації національного трудового права Великої Британії до стандартів Євро-

пейского союза (с. 41–42) и коллективные договоры (с. 42–53).

Весьма информативен и насыщен интересным британским опытом регулирования индивидуальных трудовых отношений раздел 3, посвященный трудовому договору, а также нормам о рабочем времени, времени отдыха и некоторым другим институтам особенной части. Применительно ко времени отдыха особенностью британского трудового права являются так называемые «садовые отпуска» (*garden leaves*), которые могут предоставляться перед увольнением в некоторых отраслях экономики – в сфере коммерции и банковской сфере (с. 132). Особый интерес у нас вызвали два подраздела, посвященные обеспечению неприкосновенности частной жизни работника во время реализации трудовых правоотношений, а также британская модель гибкого регулирования труда, в особенности отказ от законодательных гарантий максимальной продолжительности рабочего времени (*opting out*), возможность отступления от условий трудового договора (*flexibility clause*), трудовые договоры «ноль-часов» (*zero-hour contracts*) и т. д.

Интересная мысль высказана автором о том, что в современных условиях даже работа за верстаком на предприятии уже требует необходимой дополнительной квалификации, а в некоторых условиях – и высшего технического образования, что обусловлено роботизацией производства, развитием компьютерных технологий, сложностью механизмов, которые производятся, и т. д. (с. 105).

Представляется обоснованным и вывод С. В. Венедиктова, который может быть распространен и на белорусскую действительность о том, что, к сожалению, использование контрактной формы трудового договора в Украине не оправдало возложенных на нее задач (с. 106). Действительно, контракты вместо того, чтобы придать гибкость трудовым отношениям с отдельными категориями работников (как например, руководители организации, иные топ-менеджеры, профессиональные спортсмены), распространились практически на все категории работников, сделав повсеместно трудовые отношения срочными, ограничив трудовые права работников на свободное увольнение по собственному желанию и в конечном счете снизив защитную функцию трудового права.

Здесь уместно вспомнить про вывод суда по британскому судебному прецеденту 1940 г. *Nokes vrs Doncaster Amalgamated Collieries Ltd*, который приведен в рецензируемой книге и звучит крайне актуально в условиях господства контрактной системы трудового найма в Беларуси: «право выбирать самостоятельно, кому он будет служить, составляет основное отличие между работником и крепостным» (с. 147).

Верно пишет В. С. Венедиктов и о том, что под термином *employment contract* в Великобритании понимается не какой-то специфический «контракт», а обычный трудовой договор (с. 107), который, к слову, как правило, заключается на неопределенный срок.

Применительно к институту трудовых споров в Великобритании, который хорошо описан в разделе 6, автор приходит к выводу, что смена вектора разрешения индивидуальных трудовых споров в современной Украине путем учреждения специализированных трудовых судов была бы достойной заменой анахроничного института комиссий по трудовым спорам. Данный вывод, хотя и не бесспорен, но представляет собой один из возможных путей совершенствования порядка разрешения трудовых споров в постсоветских республиках, что ранее обосновывалось С. В. Передериним, В. Н. Скобелкиным и В. И. Мироновым в России, И. В. Гуциным – в Беларуси и некоторыми другими учеными.

Несмотря на отмеченные выше положительные черты и новаторство рецензируемой книги, в ней присутствуют некоторые дискуссионные выводы и предложения, касающиеся заимствования британского трудового опыта для его имплементации в Украине.

Анализируя современную британскую правовую систему (точнее – систему источников права), С. В. Венедиктов пишет, что с 1973 г. Великобритания присоединилась к Европейскому союзу, пребывание в составе которого ставит перед странами-членами определенные обязательства, прежде всего соблюдение приоритета права ЕС над национальным. Принципиально соглашаясь с данным тезисом, отметим, что, к сожалению, в работе вообще не затронута весьма актуальная проблема BREXIT, связанная с выходом Великобритании из Европейского союза, что не может не

РЕЦЕНЗИИ

отразиться и на системе источников трудового права Объединенного Королевства.

Применительно к позитивным компонентам британской правовой системы, актуальной, по мнению автора, для реформирования национального законодательства, в работе отмечается, что такая особенность писанного права Великобритании, как фактическое отсутствие кодифицированных актов, должна быть обязательно учтена в Украине. Аргумент автора о юридической громоздкости кодифицированного законодательства (с. 27) против кодификации трудового законодательства с опорой на трудовое право Великобритании представляется неубедительным. В частности, С. В. Венедиктов полагает, что объединение в одном законодательном акте большинства норм, которые касаются трудового права, как это предусмотрено проектом Трудового кодекса Украины, не даст субъектам трудовых отношений возможности свободно ориентироваться в законодательном массиве и соответственно ослабит их гарантии защиты от незаконного увольнения, необеспечения условий труда, дискриминации и т.д. (с. 57). Относительно этого мнения можно возразить следующее.

Во-первых, кодификация, являющаяся высшей формой систематизации норм права, как раз и позволяет полно и четко систематизировать нормы, собрав в одном законодательном акте большинство наиболее значимых норм, что существенно облегчает их поиск, применение и реализацию, причем не только юристами, но и рядовыми гражданами без юридического образования. Во-вторых, в самой Великобритании просматривается тенденция к систематизации трудового законодательства, пусть и в форме консолидации. В качестве примера можно привести Закон о трудовых правах (*Employment Rights Act*) 1996 г. и Закон о профсоюзах и трудовых отношениях (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation)*) 1992 г. К слову, об этой тенденции к постепенной систематизации системы британского трудового законодательства пишет и сам С. В. Венедиктов (с. 36).

Представляется дискуссионным также мнение автора о том, что принятие нового кодифицированного акта в сфере труда целесообразно только в случае полного перехода от существующего регулирования трудовых отношений в Украине в сторону западноевропейской доктрины трудового

права (с. 57). С этим мнением также сложно согласиться. Западноевропейская правовая доктрина и традиция в основном отрицает потребность в кодификации трудового законодательства (редкое исключение – Франция и то с оговорками), поэтому полный переход украинского трудового права на западноевропейские «рельсы» по сути будет означать полный отказ от идеи кодификации трудового законодательства. Украинским ученым стоит обратить внимание на то, что восточно-европейские страны (например, Болгария, Польша, Сербия, Чехия) и некоторые балтийские государства (например, Литва) не стали отказываться от идеи кодификации по идеологическим мотивам. Кроме того, вряд ли полное копирование доктринальных западноевропейских конструкций (замена четкого законодательного перечня оснований увольнения на категории «справедливое» и «несправедливое» увольнение, *flexibility clause* в содержании трудовых договоров или штрафы как виды дисциплинарных взысканий и т. п.) способно прижиться в реальной правовой действительности Украины без существенной их адаптации к местным условиям и традициям, которые все еще сохраняют советские «корни».

Не в полной мере можно согласиться с трактовкой С. В. Венедиктовым принципа *in favorem* (с. 106) как «разрешено все, что не запрещено законом и не противоречит положениям коллективных договоров и соглашений» (*перевод на рус. яз. с укр. – К. Т.*). Более традиционно принцип *in favorem* трактуется учеными как невозможность ухудшения правового положения работника по сравнению с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

Небесспорным представляется и суждение автора о возможном учете в Украине концепции перевода работника на более легкую работу как вида дисциплинарного взыскания, выступающего альтернативой его увольнению (с. 126). В данном случае в обоснование своего мнения автор вспомнил прошлый советский опыт КЗоТов 1970-х гг., которые допускали применение такого вида дисциплинарного взыскания. При этом ученый упускает из вида причины, по которым большинство бывших советских республик отказались в начале 1990-х гг. от такого вида дисциплинарного взыскания, а именно: нарушение им принципов свободы

труда и запрета принудительного труда, причем последний считается общепризнанным принципом международного права в сфере труда. К сожалению, в Беларуси такие отступления все еще сохраняются (ч. 3 ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь и некоторые случаи дисциплинарных переводов отдельных категорий работников при специальной дисциплинарной ответственности).

В целом отметим, что рецензируемая книга написана в доступной форме, хорошо иллюстрирована врезками с выдержками из законов и иных источников права Великобритании с переводом

на украинский язык, с интересом читается. Данная работа не оставит равнодушным специалистов в трудовом праве, которые интересуются зарубежным и сравнительным трудовым правом. Книга может быть использована и практикующими юристами (адвокатами), которые ведут дела от имени работников, трудоустроенных или ранее работавших в Объединенном Королевстве, а также компаний, являющихся резидентами Великобритании.

Книга рекомендуется научным работникам, преподавателям, аспирантам, магистрантам и студентам юридических вузов, а также всем, кто интересуется зарубежным и сравнительным трудовым правом.

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент

ПАЙШОЎ З ЖЫЦЦЯ ІВАН ВІТАЛЬЕВІЧ ГУШЧЫН – ВЯДОМЫ БЕЛАРУСКІ ВУЧОНЫ Ў ГАЛІНЕ ПРАВА САЦЫЯЛЬНАГА ЗАБЕСПЯЧЭННЯ



5 лютага 2018 г. на 84-м годзе скончылася жыццё вядомага беларускага вучонага ў галіне права сацыяльнага забяспечання, фундатара навуковай школы права сацыяльнага забяспечання ў Гродзенскім дзяржаўным універсітэце імя Янкі Купалы, доктара юрыдычных навук, прафесара Івана Вітальевіча Гушчына (17.12.1934 – 05.02.2018).

Нагадаем нашым чытачам некаторыя звесткі з яго жыцця.

З ліпеня 1978 г. І. В. Гушчын працаваў ў Гродзенскім дзяржаўным універсітэце на пасадах дацэнта кафедры гісторыі СССР і БССР і выконваў абавязкі дэкана юрыдычнага факультэта (1978 г.); загадчыка кафедры дзяржавы і права аддзялення правазнаўства гістарычнага факультэта (1979 г.); загадчыка кафедры працоўнага, грамадзянскага права і працэса (1980 г.); прафесара кафедры

працоўнага, грамадзянскага права і працэса (1988 г.). У 1988 г. прызначаны на пасаду загадчыка кафедры дзяржаўнага, працоўнага і аграрнага права. З 1990 па 1994 г. з'яўляўся дэканам факультэта правазнаўства, а з 1994 па 1996 г. – дэканам факультэта права і эканомікі. З 2002 па 2003 г. працаваў на пасады дэкана юрыдычнага факультэта. З 1988 г. быў загадчыкам кафедры дзяржаўнага, працоўнага і сельскагаспадарчага права юрыдычнага факультэта.

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

Больш за 15 гадоў Іван Вітальевіч з'яўляўся чальцом спецыялізаванага савета па абароне дысертацый пры Інстытуце дзяржавы і права Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі, пасля – пры Нацыянальным цэнтры заканадаўства і прававых даследаванняў Рэспублікі Беларусь. Удзельнічаў ў падрыхтоўцы заключэнняў на праекты заканадаўчых і іншых нарматыўных прававых актаў. Адзначаны знакам «Выдатнік вышэйшай школы Расійскай Федэрацыі». Узнагароджаны медалямі «Ветэран працы» і «Партызан Вялікай Айчыннай вайны», ганаровымі граматамі Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь, Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Беларусь, Гродзенскага аблвыканкама і Гродзенскага дзяржаўнага універсітэта. У 2005 г. указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь быў удастоены персанальнай надбайкі за выдатны

ўнёсак у развіццё вышэйшай адукацыі ў Рэспубліцы Беларусь. У 2009 годзе Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь І. В. Гушчыну аб'яўлена падзяка за ўнёсак у развіццё ў краіне вышэйшай адукацыі і падрыхтоўку высокакваліфікаваных кадраў юрыстаў, у развіццё юрыдычнай навукі ў Рэспубліцы Беларусь.

Прафесар І. В. Гушчын ўваходзіў у рэдакцыйную раду часопіса «Працоўнае і сацыяльнае права» з дня яго заснавання ў 2012 годзе.

Іван Вітальевіч з'яўляўся аўтарам больш за 250 навуковых і вучэбна-метадычных прац, у тым ліку шэрага манаграфій, навучальных дапаможнікаў, падручнікаў, навуковых артыкулаў і навуковых дакладаў. Сярод асноўных навуковых і вучэбна-метадычных прац прафесара І. В. Гушчына, з яго ўделаў і пад яго агульнай рэдакцыяй адзначым наступныя: Гушчін І. В. Теоретические вопросы общей части науки советского права социального обеспечения: учеб. пособие. – Гродно, 1981; Гушчін І. В. Советское право социального

обеспечения: вопросы теории / И. В. Гушчін; науч. ред. В. С. Андреев. – Минск, 1982; Трудовое процессуальное право: учеб. пособие / И. В. Гушчін [и др.]; под общ. ред. И. В. Гушчина. – Минск, 2008; Трудовое процессуально-процедурное право: курс лекций / И. В. Гушчін [и др.]; под общ. ред. И. В. Гушчина. – Минск, 2008; Трудовое право: учеб.-метод. комплекс / под общ. ред. И. В. Гушчина. – Гродно, 2010; Право социального обеспечения: учеб.-метод. комплекс : в 2 ч.; под общ. ред. И. В. Гушчина. – Гродно: ГрГУ, 2011; Право социального обеспечения: курс лекций / под общ. ред. И. В. Гушчина. – Минск, 2013.

Рэдакцыя часопіса «Працоўнае і сацыяльнае права» смуткуе з нагоды смерці прафесара І. В. Гушчына і выказвае словы шчырага спачування яго родным і блізкім, кафедры працоўнага і сацыяльнага права Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы.

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) 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 пт., выровнен по ширине, межстрочный интервал – полуторный. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту ctp@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. 510 с пометкой «Центр исследования профсоюзного движения и 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 исследования профсоюзного движения и 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;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 510 (with mark "Centre of research of trade-union movement and 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 research of trade-union movement and labour law.