

**НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

№ 2 (30) 2019

**ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ**

Учредитель:

Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал включен ВАК
в Перечень научных изданий
Республики Беларусь для
опубликования результатов
диссертационных
исследований (юридические
науки)

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права

Адрес редакции:

ул. Казинца, 21/3, каб. 510,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp.minsk@tut.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 17.06.2019
Дата выхода 28.06.2019
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, 2019

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, д-р юрид. наук, доцент (главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), **Подупейко Алексей Геннадьевич** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси (председатель);

Агиевец С.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Волк Е.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Греченков А.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Князев С.Н. – доктор юридических наук, профессор;

Курылева О.С. – кандидат юридических наук, доцент;

Мелешко Х.Т. – кандидат юридических наук, доцент;

Мотина Е.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Тарасевич Н.И. – кандидат юридических наук, доцент;

Томашевский К.Л. – доктор юридических наук, доцент;

Шишко Г.Б. – кандидат юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь.

Зарубежные члены редакционного совета:

Головина С.Ю. – доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (г. Екатеринбург, Россия);

Касумов А.М. оглы – доктор юридических наук, профессор (г. Баку, Азербайджан);

Куренной А.М. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации (г. Москва, Россия);

Лушникова М.В. – доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (г. Ярославль, Россия);

Люттов Н.Л. – доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Россия);

Нургалиева Е.Н. – доктор юридических наук, профессор (г. Астана, Казахстан);

Прилипко С.Н. – доктор юридических наук, профессор, академик Национальной академии правовых наук Украины, Заслуженный деятель науки и техники Украины (г. Харьков, Украина);

Хохлов Е.Б. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург, Россия);

Шумило М.Н. – доктор юридических наук, старший научный сотрудник (г. Киев, Украина).

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (март – май 2019)	6
ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь)</i> Новая реформа законодательства Республики Беларусь об охране труда или косметические изменения?	12
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Ковалёва Е. А. (Гомель, Беларусь)</i> Миграционные процессы в условиях прекаризации рынка труда	18
<p>Развитие современных технологий, применение гибких форм занятости и оплаты труда способствуют отходу от традиционного понимания и регулирования трудовых отношений, усиливают их нестабильность, что в научной литературе получило название прекаризации рынка труда. В статье предпринята попытка исследования прекаризации на примере регулирования труда приграничного трудящегося-мигранта. Анализ международных актов о приграничной трудовой миграции и приграничном сотрудничестве, включая просторы Содружества Независимых Государств, показал, что государства на двустороннем уровне не стремятся регламентировать и упростить труд приграничных трудящихся. На основе исследования сформулированы отдельные выводы, включая перспективы развития приграничной трудовой миграции, необходимость приведения национального законодательства о приграничном трудоустройстве в соответствие с международными актами.</p>	
<i>Моюцкая И. А. (Минск, Беларусь)</i> Современное состояние и перспективы развития профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь	22
<p>Статья посвящена актуальным проблемам профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь, которые характерны для данной системы на современном этапе. На основе правоприменительной практики, а также анализа особенностей развития льготного пенсионного обеспечения в зарубежных странах сформулированы направления совершенствования условий профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь.</p>	
<i>Мотина Е. В. (Минск, Беларусь)</i> Правовое регулирование профессиональной подготовки на производстве: постановка проблемы	29
<p>В статье приводится общая характеристика правового регулирования отношений по профессиональной подготовке на производстве лиц, не имеющих профессий. Поднимается вопрос об экспансии законодательства об образовании на отношения, традиционно включаемые в предмет трудового права. Рассматриваются нормы, устанавливающие не свойственные для нанимателя обязанности в указанной сфере. Делается вывод о необходимости принятия норм, регулирующих отношения производственного ученичества на основе специального договора о труде и обучении – ученического договора.</p>	
<i>Нихайчик О. Л. (Минск, Беларусь)</i> Актуальные проблемы применения медиации по индивидуальным трудовым спорам	34
<p>Статья посвящена вопросам применения медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров. В ней акцентируется внимание на соотношении понятий «медиация» и «посредничество», сделаны обоснованные выводы о различии данных понятий. Автором очерчивается круг трудовых споров, которые могут быть урегулированы с помощью процедуры медиации. Путем анализа норм действующего законодательства указывается на отсутствие согласованности норм Трудового кодекса Республики Беларусь и Закона «О медиации». В статье отражены основные проблемные моменты применения процедуры медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров, а также обозначены основные причины, которые сдерживают активное применение медиации по индивидуальным трудовым спорам. Автором сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.</p>	
СТАВИМ ПРОБЛЕМУ	
<i>Волк Е. А., Липень Л. И. (Минск, Беларусь)</i> Проблемные вопросы аттестации рабочих мест по условиям труда	39
КОНФЕРЕНЦИИ/СЕМИНАРЫ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ	
Обзор Недели трудового права (весенний цикл), 22–26 апреля 2019 г., Минск	45
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Коваленко Е. А. (Харьков, Украина)</i> Правовые возможности сторон трудового договора при определении его содержания: прошлое, настоящее и будущее трудового права Украины	50
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Греченков А. А. (Минск, Беларусь)</i> Рецензия на книгу: Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право: учебное пособие. Минск, 2019	56
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь)</i> Рецензия на книгу: Занфирова Т. А. Философия трудового права: учебно-метод. пособие. Харьков, 2018	58
AETERNA MEMORIA	
Ушла из жизни Ирина Константиновна Дмитриева	61

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік – травень 2019)	6
ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь)</i> Новая рэформа заканадаўства Рэспублікі Беларусь аб ахове працы або касметычныя змены?	12
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Кавалёва А. А. (Гомель, Беларусь)</i> Міграцыйныя працэсы ва ўмовах прэкарызацыі рынку працы	18
Развіццё сучасных тэхналогій, прымяненне гібкіх формаў занятасці і аплаты працы спрыяюць адыходу ад традыцыйнага разумення і рэгулявання працоўных адносін, узмацняюць іх нестабільнасць, што ў навуковай літаратуры атрымала назву прэкарызацыі рынку працы. У артыкуле зроблена спроба даследавання прэкарызацыі на прыкладзе рэгулявання працы прымежавага працоўнага-мігранта. Аналіз міжнародных актаў аб прымежавай працоўнай міграцыі і прымежавым супрацоўніцтве, уключаючы абшары Садружнасці Незалежных Дзяржаў, паказаў, што дзяржавы на двухбаковым узроўні не імкнуцца рэгламентаваць і спрашчаць працу прымежавых працаўнікоў. На аснове даследавання сфармуляваны асобныя высновы, уключаючы перспектывы развіцця прымежавай працоўнай міграцыі, неабходнасць прывядзення ў адпаведнасць міжнароднага і нацыянальнага заканадаўстваў аб прымежавым працаўладкаванні.	
<i>Камоцкая І. А. (Мінск, Беларусь)</i> Сучасны стан і перспектывы развіцця прафесійнага пенсійнага страхавання ў Рэспубліцы Беларусь	22
Артыкул прысвечаны актуальным праблемам прафесійнага пенсійнага страхавання ў Рэспубліцы Беларусь, якія характэрныя для дадзенай сістэмы на сучасным этапе. На аснове правапрымяняльнай практыкі, а таксама аналізу асаблівасцяў развіцця ільготнага пенсійнага забеспячэння ў замежных краінах сфармуляваны напрамкі ўдасканалення ўмоў прафесійнага пенсійнага страхавання ў Рэспубліцы Беларусь.	
<i>Моціна Я. У. (Мінск, Беларусь)</i> Прававое рэгуляванне прафесійнай падрыхтоўкі на вытворчасці: пастаноўка праблемы	29
У артыкуле прыводзіцца агульная характарыстыка прававога рэгулявання адносін па прафесійнай падрыхтоўцы на вытворчасці асоб, якія не маюць прафесій. Уздымаецца пытанне аб экспансіі заканадаўства аб адукацыі на адносіны, якія традыцыйна ўключаюцца ў прадмет працоўнага права. Разглядаюцца нормы, якія ўсталёўваюць не ўласцівыя для наймальніка абавязкі ва ўказанай сферы. Робіцца выснова аб неабходнасці прыняцця нормаў, якія рэгулююць адносіны вытворчага вучнёўства на аснове спецыяльнага дагавора аб працы і навучанні – вучаніцкага дагавора.	
<i>Ніхайчык В.Л. (Мінск, Беларусь)</i> Актуальныя праблемы прымянення медыяцыі па індывідуальных працоўных спрэчках	34
Артыкул прысвечаны пытанням прымянення медыяцыі для ўрэгулявання індывідуальных працоўных спрэчак. У ім акцэнтаецца ўвага на суадносінах паняццяў «медыяцыя» і «пасярэдніцтва», зробленыя абгрунтаваныя высновы аб адрозненні гэтых паняццяў. Аўтарам акрэсліваецца кола працоўных спрэчак, якія могуць быць урэгуляваныя з дапамогай працэдур медыяцыі. Шляхам аналізу нормаў дзеючага заканадаўства паказваецца адсутнасць узгодненасці нормаў Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь і Закона «Аб медыяцыі». У артыкуле адлюстраваны асноўныя праблемныя моманты прымянення працэдур медыяцыі для ўрэгулявання індывідуальных працоўных спрэчак, а таксама акрэслены асноўныя прычыны, якія стрымліваюць актыўнае прымяненне медыяцыі па індывідуальных працоўных спрэчках. Аўтарам сфармуляваны шэраг прапановаў па ўдасканаленні дзеючага працоўнага заканадаўства.	
СТАВІМ ПРАБЛЕМУ	
<i>Воўк А. А., Ліпень Л. І. (Мінск, Беларусь)</i> Праблемныя пытанні атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы	39
КАНФЕРЭНЦЫІ / СЕМІНАРЫ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ	
Агляд Тыдня працоўнага права (вясенні цыкл), 22–26 красавіка 2019 г., Мінск	45
ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕД	
<i>Каваленка А. А. (Харкаў, Украіна)</i> Правыя магчымасці бакоў працоўнага дагавора пры вызначэнні яго зместу: мінулае, сучаснасць і будучыня працоўнага права Украіны	50
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Грэчанкоў А. А. (Мінск, Беларусь)</i> Рэцэнзія на кнігу: Тамашэўскі К. Л., Воўк А. А. Працоўнае права: вучэбны дапаможнік. Мінск, 2019	56
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь)</i> Рэцэнзія на кнігу: Занфірава Т. А. Філасофія працоўнага права: вучэбна-метада. дапаможнік. Харкаў, 2018	58
АЕТЕРНА MEMORIA	
Пайшла з жыцця Ірына Канстанцінаўна Дзмітрыева	61

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2019)	6
LAW MAKING PROCESS	
<i>Tomashevski K. (Minsk, Belarus) New reform of the legislation of the Republic of Belarus on labour protection or just cosmetic changes?</i>	12
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Kovaleva E. (Gomel, Belarus) Migration processes in the conditions of labour market precarization</i>	18
<p>The development of modern technologies, the use of flexible forms of employment and wages contribute to a departure from the traditional understanding and regulation of labour relations, increase their instability, which in the scientific literature is called the precarization of the labour market. In article the author attempts to study precarization, for example labour regulation of cross-border migrant. Analysis of international instruments on cross-border labour migration and cross-border cooperation, including the Commonwealth of Independent States, showed that States at the bilateral level do not seek to regulate and simplify the work of cross-border workers. On the basis of the study, some conclusions are formulated, including the prospects for the development of cross-border labour migration, the need to bring into compliance with international and national legislation on cross-border employment. Key words: cross-border migration, cooperation, border area, cross-border worker, cross-border employment.</p>	
<i>Komotskaya I. (Minsk, Belarus) Modern state and prospects of development of professional pension insurance in the Republic of Belarus</i>	22
<p>The article is devoted to the actual problems of professional pension insurance in the Republic of Belarus, which are typical for this system at the present stage. On the basis of law enforcement practice, as well as the analysis of the features of the development of preferential pension provision in foreign countries, the directions of improving the conditions of professional pension insurance in the Republic of Belarus are formulated.</p>	
<i>Motina E. (Minsk, Belarus) Legal regulation of vocational training at work: problem statement</i>	29
<p>The article provides a general description of the legal regulation of relations on vocational training in the production of persons who do not have professions. The question of expansion of the legislation on education on the relations traditionally included in the subject of labour law is raised. The article deals with the norms that establish obligations not peculiar to the employer in this area. It is concluded that it is necessary to adopt norms regulating the relations of industrial apprenticeship on the basis of a special agreement on labour and training – student agreement.</p>	
<i>Nikhaichyk O. (Minsk, Belarus) Actual problems of mediation application in individual labour disputes</i>	34
<p>The article is devoted to the use of mediation for the settlement of individual labour disputes. It focuses on the relationship between the different meanings of mediation, conclusions about the difference between the concepts. The author outlines the range of labour disputes that can be resolved through mediation. By analyzing the norms of the current legislation, the author points to the lack of consistency between the norms of the Labour Code of the Republic of Belarus and the Law "On mediation". The article reflects the main problematic aspects of the mediation procedure for the settlement of individual labor disputes, as well as the main reasons that hinder the active use of mediation in individual labour disputes. The author formulated a number of proposals to improve the current labour legislation.</p>	
PROBLEM SETTING	
<i>Volk E., Lipen L. (Minsk, Belarus) Problematic issues of certification of workplaces on working conditions</i>	39
CONFERENCES/SEMINARS/ROUND TABLES	
The Review of the Week of labour law (spring cycle), from 22 to 26 April 2019, Minsk	45
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Kovalenko E. (Kharkiv, Ukraine) Legal capabilities of the parties to the employment contract in determining its content: the past, present and future of labour law of Ukraine</i>	50
REVIEWS	
<i>Grechenkov A. (Minsk, Belarus) Book Review: Tomashevski K., Volk E. Labour law: textbook. Minsk, 2019</i>	56
<i>Tomashevski K. (Minsk, Belarus) Book Review: Zanfirova T. A. Philosophy of labour law: educational method. textbook. Kharkiv, 2018</i>	58
AETERNA MEMORIA	
Dmitrieva Irina Konstantinovna passed away	61



Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Шчыра вітаем усіх чытачоў на старонках 30-га юбілейнага нумара нашага часопіса і жадаем добрага летняга адпачынку.

Пасля традыцыйнага агляду зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні за тры апошнія месяцы ў Беларусі, Казахстане, Кыргызстане і Расіі чытач знойдзе наш рэдакцыйны каментарый да праекта Закона «Аб змяненні Закона Рэспублікі Беларусь «Аб ахове працы», які быў прыняты ў першым чытанні на вясенняй сесіі Палаты прадстаўнікоў Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь у пачатку красавіка 2019 года.

У асноўнай рубрыцы «*Навуковыя артыкулы*» друкуюцца чатыры цікавыя навуковыя артыкулы беларускіх даследчыкаў, якія закранаюць актуальныя пытанні працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння: міграцыйныя працэсы ва ўмовах прэкарызацыі рынку працы; сучасны стан і перспектывы развіцця прафесійнага пенсійнага страхавання ў Беларусі; прафесійную падрыхтоўку на вытворчасці; выкарыстанне медыяцыі па індывідуальных працоўных спрэчках.

У рубрыцы «*Ставім праблему*» чытачы знойдуць не менш цікавы сумесны артыкул *Л. І. Ліпень* і *А. А. Воўк*, дзе аналізуецца складаная практычная сітуацыя, якая закранае пытанні атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы, а таксама змянення істотных ўмоў працы калектыва работнікаў.

У нумары таксама прадстаўлены агляд Тыдня працоўнага права (вясновага цыкла), падчас якога прайшлі два паўфіналы і фінал VIII Рэспубліканскага конкурсу па працоўнаму праву і працэсу – 2019 імя В. І. Семянкова, дзе перамогу атрымала каманда юрыдычнага факультэта БДУ, а таксама агляд IX Міжнароднай навуковай канферэнцыі студэнтаў і маладых навукоўцаў «Правовое рэгуляванне сацыяльнага партнёрства і працоўных адносін ў Беларусі і за мяжой».

У рубрыцы «*Замежны досвед*» друкуецца артыкул доктара юрыдычных навук *Алены Каваленка*, дзе закранаюцца цікавыя пытанні магчымасці бакоў працоўнага дагавора вызначаць яго ўмовы згодна з заканадаўствам аб працы Украіны.

Традыцыйна ў нумары прадстаўлены рэцэнзіі (на вучэбныя дапаможнікі адпаведна па працоўнаму праву і па філасофіі працоўнага права).

Смуткуем з нагоды смерці прафесара кафедры працоўнага права МДУ імя М. В. Ламаносава доктара юрыдычных навук *Ірыны Канстанцінаўны Дзмітрыевай*. Нашыя спачуванні родным, блізкім, калегам з кафедры.

**З павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март – май 2019)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 марта 2019 г. № 176 «О порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках»

Постановлением утверждено Положение о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках, которое предусматривает комплексное регулирование вопросов при направлении работников в служебные командировки как в пределах Республики Беларусь, так и за границу.

Указанным нормативным правовым актом установлены следующие нововведения:

– нанимателю предоставлено право определять необходимость устанавливать задания на командировку, а также письменный отчет по выполнению задания, срок его предоставления и порядок оформления, если иное не предусмотрено нормами законодательства;

– исключена необходимость вести журнал учета работников, выбывающих в командировки;

– предусмотрено возмещение расходов по проезду как в пределах Республики Беларусь, так и за границей командированному работнику в случае его нахождения в личных целях в выходные, государственные и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в месте командировки до начала и (или) после ее окончания. При этом расходы по найму жилого помещения и суточные за эти дни не возмещаются;

– нанимателю предоставлено право решать вопрос о возмещении расходов на такси, а также затрат, связанных с арендой автомобиля за границей, в пределах места командировки при предоставлении подтверждающих документов. При этом наниматель при предоставлении подтверждающих

документов в обязательном порядке возмещает расходы на такси и трансфер до вокзала, аэропорта или пристани, а также с вокзала, аэропорта или пристани к месту отправления, назначения и пересадок на внутренних линиях водного, воздушного, автомобильного транспорта либо в пассажирских поездах;

– установлено, что не подлежат возмещению расходы по приобретению проездных документов (билетов), которые приобретены и предоставлены за счет средств принимающей стороны, а также если командированному работнику предоставлены средства передвижения или он имеет право бесплатного проезда. В случае приобретения проездных документов (билетов) направляющей стороной работнику не требуется представлять нанимателю подтверждающие документы;

– предусмотрена выплата суточных командированному работнику в размере 100 % установленной нормы за все дни пребывания в командировке как на территории Республики Беларусь, так и за границей, включая время нахождения в пути, вне зависимости от обеспечения работника питанием, а также длительности командировки (в том числе при командировании на один день суточные выплачиваются в размере 100 % от установленной нормы). Вместе с тем в случае если работник направляется в командировку за счет принимающей стороны, выплата суточных производится не будет, за исключением времени нахождения в пути. За время нахождения в пути суточные выплачиваются в размере 100 % от установленной нормы;

– возмещение расходов по найму жилого помещения, как в пределах Республики Беларусь, так и за границей, осуществляется без представления подтверждающих документов в размерах, установленных в приложениях 1 и 2 к постановлению, включая дату прибытия к месту командирования и дату выезда из места командирования.

Необходимо отметить, что при командировании в пределах Республики Беларусь суточные с 23 марта 2019 г. увеличились с 7 (при однодневных командировках – 3,5 руб.) до 9 руб., а стоимость возмещения проживания в гостиницах без представления подтверждающих документов дифференцирована по городам: в областных центрах и г. Минске – 50 руб., в районных центрах – 25 руб., в остальных населенных пунктах – 20 руб.

Вместе с тем при оплате или фактическом предоставлении принимающей или направляющей стороной жилого помещения за границей возмещение расходов по найму жилого помещения не производится.

Постановление вступило в силу с 23 марта 2019 года.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 апреля 2019 г. № 214 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда»

Тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установлена в размере 36 руб. 40 коп.

Постановление вступило в силу с 1 мая 2019 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 апреля 2019 г. № 232 «О мерах по совершенствованию оплаты труда в 2019 году»

Постановлением определено, что повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) для расчета заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются в 2019 году за счет средств республиканского и местных бюджетов, высвободившихся в результате реализации мероприятий по оптимизации структуры и численности работников бюджетных и иных организаций, а также экономии иных бюджетных средств, предусмотренных на функционирование бюджетных и иных организаций, в пределах средств по бюджетной смете расходов, за исключением расходов на оплату коммунальных услуг (в части расходов на оплату потребления газа, тепловой и электрической энергии) и капитальных расходов (экономия бюджетных ассигнований).

Повышающий коэффициент применяется к рассчитанной в установленном порядке тарифной ставке (окладу) работника бюджетной и иной организации для определения размера дополнительного повышения его заработной платы. При этом размер дополнительного повышения, рассчитанный с применением повышающего коэффициента, не участвует в формировании тарифной ставки (оклада), не образует повышения, формирующего ставку (оклад) работника, и не учитывается при исчислении надбавок, доплат и премий.

Порядок определения экономии бюджетных ассигнований устанавливается:

– для бюджетных и иных организаций, финансируемых из республиканского бюджета, – республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, другими государственными органами и Национальной академией наук Беларуси по согласованию с Министерством финансов Республики Беларусь;

– для бюджетных и иных организаций, финансируемых из местных бюджетов, – Минским городским и областными исполкомами, а также районными, городскими (городов областного подчинения) исполкомами.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов работникам устанавливаются руководителями бюджетных организаций и иных организаций.

Постановление вступило в силу с 13 апреля 2019 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 23 апреля 2019 г. № 156 «О повышении пенсий»

Согласно документу 1 мая 2019 г. произведен перерасчет трудовых пенсий в связи с ростом средней заработной платы работников в Республике Беларусь путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в Беларуси, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 6,5 %.

Указ вступил в силу с 26 апреля 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 апреля 2019 г. № 16 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в ценах марта 2019 года»

Установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным

социально-демографическим группам населения в ценах марта 2019 года в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2019 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 224 руб. 2 коп.;
- трудоспособное население – 249 руб. 98 коп.;
- пенсионеры – 171 руб. 38 коп.;
- студенты – 216 руб. 97 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 143 руб. 9 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 197 руб. 42 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 242 руб. 90 коп.

Постановление вступило в силу со 2 мая 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 апреля 2019 г. № 17 «Об установлении минимальных потребительских бюджетов в ценах марта 2019 года»

Установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах марта 2019 года в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2019 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 467 руб. 24 коп.;
- пенсионеры – 364 руб. 27 коп.;
- студенты – 344 руб. 64 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 294 руб. 66 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 384 руб. 72 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 394 руб. 75 коп.;
- семья из четырех человек – 363 руб. 46 коп.;
- молодая семья из трех человек – 395 руб. 50 коп.

Постановление вступило в силу со 2 мая 2019 г.

КАЗАХСТАН

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 апреля 2019 года № 186 «О внесении изменений и дополнений в приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 апреля 2015 года № 279 «Об утверждении стандартов государственных услуг в социально-трудовой сфере»

В приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан внесены изменения, согласно которым были утверждены 38 стандартов государственных услуг, а также закреплено, что форма оказания государственной услуги и форма предоставления результата оказания государственной услуги может быть электронной (частично автоматизированной) и (или) бумажной.

Приказом также установлен перечень документов, которые обязан предоставить услугополучатель (или его представитель по нотариально заверенной доверенности) при обращении в Государственную корпорацию для оказания государственной услуги.

Приказ вступил в силу с 5 мая 2019 г.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 17 апреля 2019 года № 189 «О внесении изменения в приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года № 260 «Об утверждении Правил осуществления мониторинга создания рабочих мест центральными и местными исполнительными органами, ответственными за реализацию государственных и правительственных программ, предоставления сведений о создании рабочих мест»

Правила осуществления мониторинга создания рабочих мест центральными и местными исполнительными органами, ответственными за реализацию государственных и правительственных программ, предоставления сведений о создании рабочих мест, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года № 260, изложены в новой редакции.

Приказ вступил в силу с 10 мая 2019 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 15 марта 2019 года № 119 «О внесении изменения в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда и Типового перечня работ с особыми условиями труда (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, работы с осо-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

быми климатическими условиями)» от 27 апреля 2015 года № 258»

Принятым постановлением работа в медицинских пунктах изоляторов временного содержания отнесена к видам работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Постановление вступило в силу с 26 марта 2019 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 16 апреля 2019 года № 175 «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике»

Указанным нормативным правовым актом утверждены Положение о порядке осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства на территории Кыргызской Республики, а также Положение о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом.

Кроме того, было признано утратившим силу постановление Правительства Кыргызской Республики от 8 сентября 2006 года № 639 «Об утверждении Положения о порядке осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства на территории Кыргызской Республики и Положения о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом».

Постановление вступило в силу с 22 мая 2019 г.

РОССИЯ

Указ Президента Российской Федерации от 7 марта 2019 года № 95 «О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 26 февраля 2013 г. № 175 «О ежемесячных выплатах лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы».

Нормативным правовым актом предусматривается увеличение размера ежемесячных выплат неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или инвалидом с детства I группы до 10 000 руб. В настоящее время размер указанных выплат составляет 5500 руб.

Указ вступит в силу с 1 июля 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 марта 2019 г. № 271 «Об ут-

верждении коэффициента индексации с 1 апреля 2019 г. социальных пенсий»

Нормами указанного постановления размер социальных пенсий увеличен на 2 % – Правительство Российской Федерации постановило утвердить коэффициент индексации социальных пенсий в размере 1,02.

Перечень лиц, имеющих право на социальную пенсию, а также условия ее назначения установлены ст. 11 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Согласно нормам указанного закона социальные пенсии индексируются ежегодно с 1 апреля с учетом темпов роста прожиточного минимума пенсионера в Российской Федерации за прошедший год. Коэффициент индексации определяется Правительством Российской Федерации.

Постановление вступило в силу с 1 апреля 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 марта 2019 г. № 318 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2012 г. № 891»

Актуализированы Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правила регистрации безработных граждан и требования к подбору подходящей работы.

Указанные нормативные правовые акты приведены в соответствие с Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Положения данных актов после слов «по последнему месту работы» дополнены словом «службы». В требованиях к подбору подходящей работы также уточнено, что оплачиваемая работа считается подходящей для граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения более 12 месяцев (ранее – 18 месяцев).

Постановление вступило в силу с 13 апреля 2019 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 1 апреля 2019 года № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхова-

ния» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Законом устанавливается возможность использования сведений о лицах, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, не только в целях реализации их прав в системе обязательного пенсионного страхования, но и в целях предоставления им государственных и муниципальных услуг.

В частности, было введено новое понятие «зарегистрированные лица», на которых в отличие от застрахованных лиц обязательное пенсионное страхование не распространяется, однако они регистрируются в системе обязательного пенсионного страхования, в том числе в целях предоставления им государственных и муниципальных услуг.

Предусматривается также, что Пенсионный фонд Российской Федерации открывает индивидуальный лицевой счет, состоящий из общей, специальной и профессиональной частей (разделов), на каждого гражданина Российской Федерации, иностранного гражданина и лицо без гражданства, постоянно или временно проживающих (пребывающих) на территории Российской Федерации, на основании заявления, поданного лично, через работодателя или через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг и сведений, поступающих от органов, предоставляющих государственные или муниципальные услуги, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг в отношении лица, обратившегося за предоставлением государственной или муниципальной услуги, на которое не был открыт индивидуальный лицевой счет.

Закон вступил в силу с 1 апреля 2019 г.

Федеральный закон от 1 апреля 2019 года № 49-ФЗ «О внесении изменений в статью 12.1 Федерального закона «О государственной социальной помощи» и статью 4 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»

В законе определен порядок выплаты сумм индексации (корректировки) страховых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению и ежемесячных денежных выплат сверх установленного в субъекте Российской Федерации прожиточного минимума пенсионера.

Законом также предусматривается, что при определении размера социальной доплаты к пенсии в подсчет общей суммы материального обеспечения пенсионера включаются размеры пенсии и ежемесячной денежной выплаты без учета их индексации (корректировки), произведенной в текущем году. Одновременно устанавливается запрет на пересмотр размера социальной доплаты к пенсии в связи с индексацией (корректировкой) размеров пенсии и ежемесячной денежной выплаты.

Согласно нормам закона размер социальной доплаты к пенсии при ее установлении должен определяться как разница между величиной прожиточного минимума пенсионера и общей суммой установленных пенсионеру денежных выплат.

При определении размера социальной доплаты к пенсии в связи с индексацией (корректировкой) в текущем году размеров денежных выплат (страховой и накопительной пенсий, а также ежемесячной денежной выплаты) в подсчет общей суммы материального обеспечения пенсионера будут включаться указанные выплаты без учета индексации (корректировки), произведенной в текущем году.

Закон вступил в силу с 1 апреля 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 504 «О внесении изменений в Положение о порядке выплаты страховой пенсии лицам, выезжающим (выехавшим) на постоянное жительство за пределы территории Российской Федерации»

Граждане, выезжающие на постоянное жительство за рубеж, для получения страховой пенсии вправе подать заявление в любой орган, осуществляющий пенсионное обеспечение на территории Российской Федерации.

В соответствии с нормами Федерального закона от 5 декабря 2017 г. № 384-ФЗ «О внесении изменений в статьи 7 и 29 Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» реализован принцип экстерриториальности при пенсионном обеспечении граждан, выезжающих на постоянное жительство за рубеж.

Ранее заявление о выезде за пределы территории Российской Федерации подавалось в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение данного гражданина на территории Российской Федерации.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Кроме того, для продления выплаты пенсии документ, подтверждающий факт нахождения гражданина в живых, также может быть представлен в любой орган, осуществляющий пенсионное обеспечение в Российской Федерации (гражданин может лично явиться в любой орган, осуществляющий пенсионное обеспечение).

Уточнено, что при представлении гражданином документа об осуществлении (прекращении) работы за пределами территории Российской Федерации фиксированная выплата к страховой пенсии (с учетом ее повышения) производится за про-

шедшее время, но не более чем за 3 года, предшествующие месяцу, следующему за месяцем представления этого документа.

Упрощен документооборот (исключены следующие документы: справка по выплатному делу лица, выезжающего на постоянное жительство за пределы территории Российской Федерации, копия документа, удостоверяющего личность, в приложении к акту личной явки гражданина в целях продолжения выплаты пенсии).

Постановление вступило в силу с 14 мая 2019 г.

Подготовил научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко.

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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

К. Л. Томашевский, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

НОВАЯ РЕФОРМА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА ИЛИ КОСМЕТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ?

Введение

В начале декабря 2018 года Советом Министров Республики Беларусь в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь был внесен проект закона «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда» [1] (далее – Проект). Палатой представителей Национального Собрания Республики Беларусь 2 апреля 2019 г. проект был принят в первом чтении [2]. В связи с этим представляется актуальным ознакомить читателей нашего журнала с тем, какие нововведения ожидают институт охраны труда в случае окончательного принятия закона. При этом важно учитывать, что на вступление в силу закона отводится приличный срок – шесть месяцев после официального опубликования.

Уместно напомнить, что Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» [3] (далее – Закон «Об охране труда») действует в нашей республике более 10 лет. Законом Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61-З [4], вступившим в силу 25.01.2014, в него вносились существенные изменения и дополнения (Закон «Об охране труда» был изложен в новой редакции).

Итак, цель настоящей статьи – проанализировать наиболее значимые корректировки, которые планируется внести в Закон «Об охране труда».

Совершенствование терминологии

В ч. 1 ст. 1 Закона «Об охране труда» предполагается ввести два новых легальных определения:

наряд-допуск на проведение работ с повышенной опасностью (далее – наряд-допуск) – за-

дание на подготовку и проведение работ с повышенной опасностью, оформленное на бумажном носителе установленной формы и определяющее наименование работ, место проведения работ, сроки и время их выполнения, мероприятия по подготовке к проведению работ, безопасному проведению работ, состав исполнителей работ, лицо (лиц), ответственное (ответственных) за подготовку работ, лицо (лиц), ответственное (ответственных) за безопасное проведение работ, иные требования, обеспечивающие безопасное проведение работ;

система управления охраной труда – совокупность мероприятий по охране труда, методов и средств управления, направленных на организацию деятельности по обеспечению безопасности, сохранению здоровья и работоспособности трудящихся в процессе трудовой деятельности.

Заметим, что вторая из вводимых новых дефиниций достаточно широко используется как в литературе, так и в нормативных правовых актах (в том числе технических). Так, в одной из недавно изданных в Беларуси коллективных монографий под системой управления охраной труда понимается «регламентированная законодательством совокупность методов и средств управления, направленных на организацию обеспечения безопасности, сохранения жизни, здоровья и работоспособности человека в процессе труда» [5, с. 154]. Причем система управления охраной труда охватывает собой совокупность более десятка взаимосвязанных процедур, разработанных на основании Государственного стандарта Республики Беларусь СТБ 18001–2009 «Системы управления охраной труда. Требования» [6]. Интересно, что

в самом СТБ 18001–2009 **система управления охраной труда** (*occupational health and safety management system*) определена несколько иначе, а именно как часть системы управления организации (3.15), предназначенная для реализации политики в области охраны труда (3.14) организации, а также для управления рисками.

Правовая основа охраны труда

Вся ст. 2 Закона «Об охране труда» будет изложена в новой редакции (в действующей редакции она называется «Законодательство об охране труда»):

«Статья 2. Правовое регулирование отношений в области охраны труда»

Отношения в области охраны труда регулируются законодательством об охране труда, а также международно-правовыми актами, составляющими право Евразийского экономического союза, включая технические регламенты Таможенного союза, Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда.

Законодательство об охране труда основывается на Конституции Республики Беларусь и состоит из настоящего Закона, Трудового кодекса Республики Беларусь, Гражданского кодекса Республики Беларусь, иных нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда, в том числе технических нормативных правовых актов, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения, а также международных договоров Республики Беларусь.

Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Законе, то применяются правила международного договора.»

Из принципиальных отличий новой редакции ст. 2 от ныне действующей отметим следующие.

Во-первых, в целях гармонизации законодательства Республики Беларусь с международными и наднациональными актами в рамках такого интеграционного объединения, как Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС), в правовую основу охраны труда вводятся международно-правовые акты, составляющие право ЕАЭС, вклю-

чая технические регламенты Таможенного союза, Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда. В качестве примера можно сослаться на технический регламент ТР ТС 019/2011 Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты». Об этих и других наднациональных источниках трудового права ЕАЭС мы писали в последней монографии [7, с. 402–411] и в докторской диссертации [8, с. 326–333]. Заметим, что в этой части нововведения Проекта вполне обоснованны.

Во-вторых, в отношении ч. 2 новой редакции ст. 2 Закона «Об охране труда» выскажем следующее мнение. Хотя международные договоры Республики Беларусь, несомненно, обязательны для нашей республики и составляют часть ее правовой системы, но их не следует относить к законодательству, в том числе к законодательству об охране труда. В этом случае происходит необоснованное смешение источников международного права и источников национального (внутригосударственного) права.

Часть 3 новой редакции ст. 2 Закона «Об охране труда» без корректировок повторила ч. 2 нынешней редакции той же статьи Закона, правильно отдавая приоритет нормам международных договоров по сравнению с правилами данного Закона (хотя законодателю стоит уточнить в этой норме: *ратифицированных* Республикой Беларусь).

Планируется скорректировать и понятие «требования по охране труда» в ст. 4 Закона за счет уточнения после слов «технических нормативных правовых актов» словами: *являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь обязательными для соблюдения, технических регламентах Таможенного союза и Евразийского экономического союза, локальных правовых актах.*

В вышеуказанной норме обращает на себя внимание помимо возможного установления требований охраны труда в источниках права ЕАЭС также указание на локальные правовые акты. В трактовке этого термина на практике могут возникнуть сложности, так как существует расхождение термина «локальные правовые акты» («локальные акты») в ст. 1 и 5 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 № 130-З «О нормативных правовых актах» с категорией «локальные нормативные правовые акты», установленной

ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), о чем мы недавно уже писали в одной из своих статей [9, с. 28–29]. До внесения соответствующих корректировок в ТК или в Закон Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» термин «локальные правовые акты» применительно к законодательству о труде и об охране труда, на наш взгляд, нужно понимать более широко, охватывая им как нормативные, так и индивидуальные правовые акты, принимаемые работодателем (в том числе по согласованию с профсоюзами или с их участием), регулирующие трудовые и связанные с ними отношения в любых организациях, а не только в нормотворческих органах.

В новой редакции излагается ст. 9 Закона «Об охране труда», в которой будут по-новому урегулированы полномочия республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, других государственных органов и государственных организаций, подчиненных (подотчетных) Президенту Республики Беларусь, в области охраны труда. Поскольку эта статья содержит преимущественно нормы административного права, оставляем ее за рамками нашего комментария. По тем же соображениям не будем анализировать и многочисленные корректировки ст. 10 Закона «Об охране труда» о полномочиях местных исполнительных и распорядительных органов в области охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда

Особого внимания заслуживает анализ новой ст. 10¹ «Государственная экспертиза условий труда», которой вводятся следующие правила:

«Государственная экспертиза условий труда проводится в целях установления соответствия условий труда на рабочих местах требованиям законодательства, правильности отнесения условий труда к категории «вредные и (или) опасные условия труда» по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Государственная экспертиза условий труда проводится должностными лицами управления охраны и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, управлений (отделов) государственной экспертизы условий труда

комитетов по труду, занятости и социальной защите областных и Минского городского исполнительных комитетов (далее – органы государственной экспертизы условий труда).

Положение об органах государственной экспертизы условий труда утверждается Правительством Республики Беларусь.

Органы государственной экспертизы условий труда:

проводят экспертизу условий труда на рабочих местах и качества аттестации рабочих мест по условиям труда;

отменяют или изменяют в установленном законодательством порядке результаты аттестации рабочих мест по условиям труда при выявлении нарушений в ее организации и проведении;

подготавливают заключения по результатам проведенных экспертиз;

совместно с органами и учреждениями, осуществляющими государственный санитарный надзор, подготавливают заключения для принятия работодателями решений о применении труда женщин на работах, включенных в список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещено применение труда женщин;

осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством.

Заключения должностных лиц органов государственной экспертизы условий труда могут быть обжалованы в порядке, установленном законодательством.»

В действующем Законе «Об охране труда» этому вопросу посвящена ст. 41 (ее планируют исключить из Закона). Новая статья сформулирована лаконичнее, чем действующая. В отличие от действующих правил в ч. 1 ст. 10¹, вводимой Проектом, четко определена цель государственной экспертизы труда – установление соответствия условий труда на рабочих местах требованиям законодательства, правильности отнесения условий труда к категории «вредные и (или) опасные условия труда» по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Новым также является правило о подготовке заключений для принятия работодателями решений о применении труда женщин на работах, включенных в список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещено применение труда женщин. Эта норма будет спо-

способствовать сокращению числа видов работ, которые не могут выполняться женщинами, что благотворно скажется на обеспечении гендерного равенства в сфере занятости. Обоснованно из статьи исключены перечни полномочий органов государственной экспертизы условий труда, которые подробно урегулированы в Положении об органах Государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.05.2002 № 694 (в ред. от 14.04.2018).

Охрана труда работников-надомников и домашних работников

Напомним, что особенностям правового регулирования труда работников-надомников и домашних работников посвящены главы 25 и 26 раздела III ТК. При этом указанные главы, включающие 11 статей, не содержат норм, устанавливающих особенностей охраны труда данных категорий работников, выполняющих работу соответственно у себя на дому или в домашнем хозяйстве нанимателя – физического лица.

Проект предпринимает попытку восполнить этот пробел путем дополнения Закона «Об охране труда» двумя новыми статьями. Воспроизведем их полностью:

«Статья 16¹. Охрана труда работников-надомников

Обязанности и права нанимателей и работников-надомников в области охраны труда определяются настоящей статьей и трудовым договором.

Работы, поручаемые работникам-надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям по охране труда.

Наниматель обязан:

обеспечивать безопасность при эксплуатации оборудования, инструмента, механизмов и приспособлений, предоставленных в бесплатное пользование работникам-надомникам;

осуществлять стажировку, инструктаж и проверку знаний работников-надомников по вопросам охраны труда;

информировать работников-надомников о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты;

осуществлять обязательное страхование работников-надомников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
исполнять иные обязанности, предусмотренные в трудовом договоре.

Наниматель имеет право:

требовать от работников-надомников соблюдения требований по охране труда;

обращаться в соответствии с законодательными актами в организации здравоохранения, иные организации, осуществляющие в порядке, установленном законодательством, медицинскую деятельность, за сведениями о тяжести полученных работником-надомником производственных травм, наличии у него заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также о его нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

обращаться в государственные органы, в том числе в суд, для защиты своих прав в порядке, установленном законодательством.

Работник-надомник обязан:

соблюдать требования по охране труда;
использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

заботиться о личной безопасности и личном здоровье;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором.

Работник-надомник имеет право на:

проведение стажировки и инструктажа по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своего представителя в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания;

обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты.

Статья 16². Охрана труда домашних работников

Обязанности и права граждан, предоставляющих работу домашним работникам, и домашних работников в области охраны труда определяются настоящей статьей и трудовым

договором, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Граждане, предоставляющие работу домашним работникам, обязаны:

информировать домашних работников о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты;
осуществлять обязательное страхование домашних работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
исполнять иные обязанности, предусмотренные в трудовом договоре.

Граждане, предоставляющие работу домашним работникам, имеют право:

требовать от домашних работников соблюдения требований безопасности при выполнении работ;

обращаться в соответствии с законодательными актами в организации здравоохранения, иные организации, осуществляющие в порядке, установленном законодательством, медицинскую деятельность, за сведениями о тяжести полученных домашними работниками производственных травм, наличии у них заболеваний, которые могли привести к получению травмы, а также о нахождении домашних работников в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

обращаться в государственные органы, в том числе в суд, для защиты своих прав в порядке, установленном законодательством.

Домашний работник обязан:

соблюдать требования безопасности при выполнении работ;

использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

заботиться о личной безопасности и личном здоровье;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором.

Домашний работник имеет право на:

личное участие или участие через своего представителя в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания;

обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты.».

Продолжая анализ проекта, обратим внимание на новую норму, которая вводится в ч. 3 ст. 32 Закона «Об охране труда» и устанавливает, что отказ работодателя в проведении расследования несчастного случая на производстве, в составлении акта о несчастном случае или несогласие потерпевшего (лица, представляющего интересы потерпевшего) с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая *могут быть обжалованы потерпевшим в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, его обособленные территориальные подразделения или в суд.* Данное правило, на наш взгляд, не в полной мере взаимосвязано с п. 6 ч. 2 ст. 241 ТК, где предусмотрено, что непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо о несогласии с его содержанием. Полагаем, что **в предлагаемой норме ч. 3 ст. 32 Закона «Об охране труда» союз «или» стоит заменить на «и (или)»**, поскольку сам по себе факт обжалования действий или бездействия работодателя в органы государственного надзора за соблюдением законодательства о труде не препятствует работнику или иному работающему параллельно обратиться в суд с иском о признании незаконным отказа нанимателя (иного работодателя) в составлении акта о несчастном случае либо об оспаривании его содержания.

Разработчиками предлагается также изложить в новой редакции ст. 25 Закона «Об охране труда», посвященную обучению, стажировке, инструктажам и проверке знаний по вопросам охраны труда, а также ст. 28 об обеспечении работающих средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Анализ этих и некоторых других планируемых нововведений мы оставляем за рамками статьи ввиду ее ограниченного объема.

В заключение в качестве общего вывода укажем на то, что планируемые изменения и дополнения в Закон «Об охране труда» в основном обоснованны (кроме союза «или» в новой ч. 3 ст. 32), восполняют ряд пробелов в законодательстве о труде и позволят более комплексно урегулировать отношения по обеспечению здоровых условий труда и сохранению жизни работающих в процессе их трудовой деятельности.

Список цитированных источников

1. Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда» : проект закона, внесенный 03.12.2018 Советом Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс] // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3941&p0=2018070001>. – Дата доступа: 03.04.2019.
2. 2 апреля 2019 года на заседании шестой сессии Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь сформированы рабочие органы сессии, утверждена повестка дня, рассмотрены 11 вопросов [Электронный ресурс] // Сайт Палаты представителей Национального Собрания Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.house.gov.by/ru/news-ru/view/2-aprelja-2019-goda-na-zasedanii-shestoj-sessii-palaty-predstavitelej-natsionalnogo-sobranija-respubliki-60439-2019/>. – Дата доступа: 03.04.2019.
3. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 158. – 2/1453.
4. О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «Об охране труда» : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 61-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.07.2013. – 2/2059.
5. Астапов, Е. И. Правовая охрана труда: теория и практика : монография / Е. И. Астапов, И. А. Комоцкая, В. И. Семенов. – Минск : Бизнесофсет, 2016. – 266 с.
6. Государственный стандарт Республики Беларусь СТБ 18001–2009 «Системы управления охраной труда. Требования» [Электронный ресурс] // Охрана труда. Портал для инженеров по охране труда. – Режим доступа: <http://ohranatruda.of.by/stb-18001-2009-sistemy-upravleniya-okhranoj-truda-trebovaniya.html>. – Дата доступа: 05.04.2019.
7. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.
8. Томашевский, К. Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА) / К. Л. Томашевский. – М., 2017. – 509 с.
9. Томашевский, К. Л. Локальные акты и локальные нормативные правовые акты: их соотношение в теории и законодательстве государств – членов ЕАЭС / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2019. – № 2. – С. 28–32.

Статья поступила в редакцию 05.04.2019

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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

Е. А. Ковалёва, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины

УДК 341.215.4:331.556

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Аннотация

Развитие современных технологий, применение гибких форм занятости и оплаты труда способствуют отходу от традиционного понимания и регулирования трудовых отношений, усиливают их нестабильность, что в научной литературе получило название прекаризации рынка труда. В статье предпринята попытка исследования прекаризации на примере регулирования труда приграничного трудящегося-мигранта. Анализ международных актов о приграничной трудовой миграции и приграничном сотрудничестве, включая просторы Содружества Независимых Государств, показал, что государства на двустороннем уровне не стремятся регламентировать и упростить труд приграничных трудящихся. На основе исследования сформулированы отдельные выводы, включая перспективы развития приграничной трудовой миграции, необходимость приведения национального законодательства о приграничном трудоустройстве в соответствие с международными актами.

Ключевые слова: прекаризация, приграничная трудовая миграция, сотрудничество, приграничная территория, приграничный трудящийся, приграничное трудоустройство, трудовая занятость.

Введение

Стремительное развитие информационных технологий и активное применение глобальной сети Интернет во всех сферах жизнедеятельности человека, включая труд, приводят к внедрению цифровой рабочей силы, развитию IT-отрасли, широкому распространению нетипичных форм занятости, гибкости регулирования и оплаты труда в виде денежных вознаграждений с тенденцией ухода от социальных выплат, что способствует отходу от традиционного понимания и регулирования трудовых отношений, усиливает их нестабильность. Такие негативные тенденции развития трудовых отношений в научной литературе получили название прекаризация. Для нашего государства это относительно новое понятие, однако отдельные исследования, посвященные указанным проблемам, уже появились и в белорусских изданиях [1–3].

Современные технологии способствуют также развитию миграционных процессов, поскольку оказывают существенное влияние на организацию труда мигрантов. В данном случае компьютерная

техника может выступать не как средство труда, а как способ формирования знаний, информации, инноваций.

Основная часть

В научной литературе прекаризация рассматривается преимущественно как процесс дерегуляции трудовых отношений, который влечет за собой угрозу незащищенной трудовой занятости и гарантированному заработку, снижения социальных и правовых гарантий [1, с. 28].

Все больше критериев прекаризации выявляются учеными. Так, Н. П. Дацко рассматривает прекаризацию как процесс ухудшения условий труда и состояния работника. Ухудшение условий труда влечет снижение заработной платы, неполноценные правовые и социальные гарантии, расторжение работодателем трудового договора в любое время, неконтролируемую охрану труда. Прекаризация также негативно влияет на состояние работника по причине неустойчивости, неопределенности его трудовых отношений, которое может привести к материальному и психологическому неблагополучию [2, с. 35].

Такая ситуация способствует миграции населения в целях поиска работы и заработка. Рассмотрим процесс снижения трудовых и социальных гарантий на примере правового регулирования труда приграничных трудящихся-мигрантов.

К основным причинам приграничной трудовой миграции можно отнести: 1) наличие социальных и культурных связей населения приграничных регионов, родственные и дружественные отношения; 2) необходимость совместного решения коммунальных, экологических вопросов, оказание медицинских, образовательных услуг; 3) более высокий уровень социально-экономического развития одного государства по сравнению с другим, более мобильная система рынка труда, более высокая заработная плата; 4) отсутствие работы, различия в уровнях оплаты труда.

Понятие приграничной (маятниковой) миграции содержится во всех основных международных актах о трудящихся-мигрантах и трактуется одинаково: это регулярное перемещение лиц с территории одного на территорию другого государства или с территории другого государства на территорию государства в приграничных зонах с целью осуществления трудовой деятельности при условии возвращения на территорию государства выезда каждый день или по крайней мере не реже одного раза в неделю.

Понятие приграничного трудящегося также имеет сходство. Так, согласно ст. 2 Модельного закона от 27 ноября 2015 г. «О миграции трудовых ресурсов» (новая редакция) приграничный трудящийся-мигрант – лицо, регулярно выезжающее для осуществления трудовой деятельности по найму в государство выезда, сопредельное с государством выезда, в котором это лицо постоянно проживает и в которое обычно возвращается ежедневно или по крайней мере не реже одного раза в неделю [4].

Приграничная трудовая миграция имеет место при осуществлении трудовой деятельности на приграничной территории. Понятия приграничной территории в основополагающих международных документах о приграничном сотрудничестве не содержится. В международных соглашениях государств этот вопрос решается по-разному. В частности, в соответствии с Соглашением между Правительством Республики Беларусь и Правительством Латвийской Республики об упрощенном порядке взаимных поездок жителей приграничных территорий Республики Беларусь и Латвийской

Республики, заключенным в г. Риге 23 августа 2010 г. (далее – Соглашение с Латвийской Республикой), к приграничной территории относятся административно-территориальные единицы Республики Беларусь и Латвийской Республики, прилегающие к белорусско-латвийской границе и находящиеся в зоне не более 30 километров от нее; если часть такого образования находится в зоне от 30 до 50 километров от границы, то такое образование считается частью приграничной территории. Соглашение также содержит перечень приграничных территорий [5].

В ст. 3 Модельного закона «О миграции трудовых ресурсов» регулируются вопросы передвижения трудящихся-мигрантов из одного государства – участника СНГ в другое государство СНГ с целью осуществления трудовой деятельности по найму. В ч. 2 указанной статьи отмечается, что на сопредельных территориях отдельных государств СНГ, определенных международными соглашениями, может осуществляться приграничная (маятниковая) трудовая миграция, предусматривающая трудовую деятельность по найму граждан одного сопредельного государства на территории другого сопредельного государства при условии их регулярного (ежедневно или по крайней мере не реже одного раза в неделю) возвращения в государство выезда. Государства – участники СНГ принимают меры к стимулированию приграничной трудовой миграции на основе содействия развитию и укреплению экономических, научно-технических, культурно-просветительских связей и обмену трудовыми ресурсами между сопредельными территориями государств СНГ. Вопросы упрощенного порядка пересечения государственной границы, пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства для приграничных трудящихся-мигрантов решаются заинтересованными сопредельными государствами СНГ, как правило, путем заключения двусторонних межгосударственных соглашений [4].

Конвенция о приграничном сотрудничестве государств – участников СНГ от 10 октября 2008 г. также определяет, что в интересах развития приграничных территорий государства способствуют развитию и формированию рынка труда, в соответствии с национальным законодательством принимают меры, направленные на упрощение процедур пограничного, таможенного, иммиграционного (миграционного) и иных видов контроля в целях повышения эффективности приграничного

сотрудничества [6]. Указанная Конвенция является основополагающим нормативным правовым актом, определяющим правовое поле приграничного сотрудничества государств – участников СНГ.

Принятый в г. Санкт-Петербурге 31 октября 2007 г. на 29-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ Модельный закон «О приграничном сотрудничестве» отмечает, что межрегиональное и приграничное сотрудничество направлено на поэтапное формирование межгосударственного регионального рынка товаров, услуг, капитала, рабочей силы; содействие созданию на приграничных территориях особых или специальных экономических зон; осуществление совместных инвестиционных проектов; оптимальное использование приграничных территорий, проведение на них совместных мероприятий по мониторингу и охране окружающей среды и т. д. Статья 5 указанного Модельного закона определяет, что участники приграничного сотрудничества на основании международных договоров государств, соглашений о приграничном сотрудничестве могут в пределах своих полномочий осуществлять регулирование миграции населения и рынка труда [7].

Заключение

В результате исследования правового регулирования приграничной трудовой миграции можно прийти к следующим выводам.

1. Несмотря на то что все основополагающие акты и соглашения государств СНГ, регулирующие вопросы приграничного сотрудничества, одной из основных целей определяют формирование совместного рынка труда, в настоящее время в указанных соглашениях отсутствуют специальные нормы о приграничной трудовой миграции. Практически все межгосударственные соглашения определяют особый упрощенный порядок пересечения государственной границы, экономическое, культурное, коммунальное, природоохранное и другие виды сотрудничества.

Так, в Соглашении с Латвийской Республикой прямо запрещено трудоустройство: пребывание на приграничной территории сопредельного государства возможно в целях осуществления регулярных контактов в сфере хозяйственной деятельности без права ведения трудовой деятельности.

В Беларуси также разрешен вопрос приграничного движения населения в Положении о разре-

шении на приграничное движение для жителей приграничных территорий иностранных государств, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 декабря 2010 г. № 1877. В п. 14 указанного Положения излагается перечень документов, которыми подтверждаются обоснованные причины для многократного въезда, выезда и пребывания иностранца на приграничной территории. Одной из таких причин является осуществление иностранцем регулярных контактов в сфере хозяйственной и иной деятельности без права ведения трудовой или предпринимательской деятельности в Республике Беларусь (п. 14.7) [8].

Таким образом, и соглашения государств, и нормативные правовые акты прямо запрещают приграничное трудоустройство.

2. Специальных актов государств и их административно-территориальных единиц о регулировании приграничной трудовой миграции нами не обнаружено. В имеющихся соглашениях о трудовой миграции вопросы приграничного трудоустройства не регламентируются.

3. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ 2008 г. и иные международные соглашения в отношении приграничной трудовой миграции используют идентичное регулирование: их трудоустройство осуществляется в упрощенном порядке на основе международных договоров (ст. 14 Конвенции). В то же время из Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» исключены термины, применявшиеся в ранее действовавшем Законе от 17 июня 1998 г. № 169-3: «приграничный трудящийся» и «маятниковая (приграничная) трудовая миграция» [9]. Представляется, что указанная несогласованность международного и национального законодательства не способствует надлежащему правовому регулированию и может создавать определенные трудности на практике, например, при решении вопроса о необходимости получения специального разрешения, регистрации трудового договора и т. д.

4. Соглашения государств о порядке взаимных поездок жителей приграничных территорий к таким приграничным территориям относят как сельские населенные пункты, так и города, в частности Брест, Гродно, Верхнедвинск, Браслав и др. Отсутствие специального законодательства о приграничной трудовой миграции позволяет нам

сделать вывод о том, что трудоустройство в приграничных городах должно осуществляться по общему правилу: выдача специального разрешения, заключение и регистрация трудового договора. На таких работающих даже упрощенный порядок пересечения государственных границ не распространяется, что противоречит международным нормам.

5. По нашему мнению, правовое регулирование приграничной трудовой миграции целесообразно отразить в Законе «О внешней трудовой

миграции», оно должно осуществляться на основании международных договоров, в которых необходимо предусмотреть упрощенный порядок трудоустройства, пересечения государственных границ, процедуры пограничного, таможенного, миграционного и иных видов контроля, а также дополнительное страхование от социальных рисков, в частности, за период временной нетрудоспособности, возмещение затрат в случае причинения вреда жизни, здоровью, смерти приграничного трудящегося.

Список цитированных источников

1. Котова, С. И. Концепция занятости в условиях автоматизации труда и рентного капитализма: безусловный основной доход / С. И. Котова // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 25–29.
2. Дацко, Н. П. Прекаризация при осуществлении дистанционной работы / Н. П. Дацко // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 3. – С. 34–38.
3. Лушников, А. М. Прекаризация и трудовое право / А. М. Лушников // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 4. – С. 16–21.
4. О миграции трудовых ресурсов [Электронный ресурс] : Модельный закон (новая ред.) Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ, 27 нояб. 2015 г. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.
5. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Латвийской Республики об упрощенном порядке взаимных поездок жителей приграничных территорий Республики Беларусь и Латвийской Республики [Электронный ресурс] : [подписано в г. Риге, 23 авг. 2010 г.]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.
6. Конвенция о приграничном сотрудничестве государств – участников СНГ, Бишкек, 10 окт. 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.
7. О приграничном сотрудничестве [Электронный ресурс] : Модельный закон Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ, 31 окт. 2007 г. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.
8. Положение о разрешении на приграничное движение для жителей приграничных территорий иностранных государств, порядке составления и согласования списков жителей приграничных территорий, описания и образца бланка этого разрешения [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 23 дек. 2010 г., № 1877, в ред. постановления от 12.10.2012 г., № 926. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.
9. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 : в ред. Закона от 05.01.2016 г. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.03.2019.

Summary

The development of modern technologies, the use of flexible forms of employment and wages contribute to a departure from the traditional understanding and regulation of labour relations, increase their instability, which in the scientific literature is called the precarization of the labour market. In article the author attempts to study precarization, for example labour regulation of cross-border migrant. Analysis of international instruments on cross-border labour migration and cross-border cooperation, including the Commonwealth of Independent States, showed that States at the bilateral level do not seek to regulate and simplify the work of cross-border workers. On the basis of the study, some conclusions are formulated, including the prospects for the development of cross-border labour migration, the need to bring into compliance with international and national legislation on cross-border employment. Key words: cross-border migration, cooperation, border area, cross-border worker, cross-border employment

Key words: precarization, cross-border labour migration, cooperation, cross-border territory, cross-border worker, cross-border employment, labour employment.

Статья поступила в редакцию 11.03.2019

И. А. Комоцкая, кандидат юридических наук,
начальник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»

УДК 364.35:349.3

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

Статья посвящена актуальным проблемам профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь, которые характерны для данной системы на современном этапе. На основе правоприменительной практики, а также анализа особенностей развития льготного пенсионного обеспечения в зарубежных странах сформулированы направления совершенствования условий профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь.

Ключевые слова: досрочная профессиональная пенсия, льготные условия пенсионного обеспечения, особые условия труда, особый характер работы, профессиональное пенсионное страхование, профессиональный стаж.

Введение

В Республике Беларусь более 10 лет назад (в 2009 г.) для лиц, занятых в особых условиях труда и (или) с особым характером работы, введен новый механизм обеспечения досрочных пенсий – профессиональное пенсионное страхование [1].

Особенностью данного вида пенсионного страхования явилось установление условно-накопительного метода финансирования профессиональных пенсий, закрепление ответственности нанимателя за предоставление работы в особых условиях труда и (или) с особым характером путем уплаты им дополнительных страховых взносов на профессиональное пенсионное страхование, изменение некоторых условий назначения и выплаты досрочных пенсий.

Однако практика применения нового вида пенсионного страхования выявила ряд существенных проблемных вопросов, требующих своевременного разрешения с целью организации системы, позволяющей поддержать достойный уровень жизни работников, занятых в особых условиях труда и (или) с особым характером работы. Так, в связи с низкими размерами досрочных профессиональных пенсий система профессионального

пенсионного страхования не позволила создать эффективный механизм компенсации утраты заработной платы работникам вследствие прекращения ими работы в указанных условиях до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

Вышеуказанное подтверждает актуальность и целесообразность дальнейшего изучения практики применения законодательства в сфере профессионального пенсионного страхования в целях разработки предложений по его совершенствованию.

Основная часть

Не останавливаясь подробно на условиях профессионального пенсионного страхования, которые стали предметом наших предыдущих исследований [2, 3], следует указать лишь на те из них, которые, полагаем, оказали ключевое негативное влияние на уровень досрочных профессиональных пенсий.

В новой системе профессионального пенсионного страхования Республики Беларусь был введен так называемый условно-накопительный механизм финансирования выплаты пенсий, не

предполагающий создания индивидуальных счетов. Такой механизм реализуется посредством создания обособленного счета в банке, на котором аккумулируются поступающие от нанимателей страховые взносы. Размер профессиональной пенсии зависит от поступивших взносов, доходов от их размещения и перераспределения средств, невостребованных в связи со смертью застрахованных лиц. Выплата такой пенсии производится на основании сведений о количестве пенсионных сбережений. Согласно существующим в мировой практике методам финансирования пенсионного обеспечения данная система пенсионного страхования именуется условно-накопительной, поскольку не предполагает создания реальных индивидуальных счетов. Такая система представляется более эффективной, чем чисто накопительная,

поскольку ее обслуживание более выгодно, чем содержание отдельных счетов, инвестируемых индивидуально [3, с. 145]. Однако условно-накопительные и накопительные системы, не подкрепленные соответствующим механизмом инвестирования, не гарантируют достойных выплат при наступлении страхового случая. Более того, как показывает зарубежный опыт, наиболее эффективны пенсионные системы тех стран, которые используют сочетание разных финансовых схем. Построение многоуровневых пенсионных систем в последние десятилетия становится все более актуальным для многих государств мирового сообщества.

Помимо нового метода финансирования досрочных пенсий работников, занятых в особых условиях труда и (или) особым характером работы, в качестве переходного периода предусмотрена выплата досрочной профессиональной пенсии при наличии после 1 января 2009 г. половины и более профессионального стажа, установленного законодательством о профессиональном пенсионном страховании. В данном случае на-

ряду с профессиональным стажем учитывается специальный стаж, выработанный до 1 января 2009 г.

Наличие до 1 января 2009 г. более половины требуемого специального стажа в особых условиях труда и (или) с особым характером работы и менее половины профессионального стажа работники при соблюдении иных установленных законодательством условий вправе претендовать на пенсию по возрасту в связи с особыми условиями труда или пенсию за выслугу лет в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. «О пенсионном обеспечении» (далее – Закон о пенсионном обеспечении) [4].

При отсутствии необходимого профессионального стажа для назначения досрочной профессиональной пенсии, работники, которые подлежали

профессиональному пенсионному страхованию, имеют право на дополнительную профессиональную пенсию, назначаемую после достижения общеустановленного пенсионного возраста.

С октября 2012 г. стали выплачиваться первые досрочные профессиональные пенсии для женщин, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда по Списку № 1, для которых стаж работы с особыми условиями труда должен составлять не менее 7 лет и 6 месяцев (из них не менее 3 года и 9 месяцев профессионального стажа). Однако размер до-

срочной профессиональной пенсии показал неэффективность профессионального пенсионного страхования.

Исчисление досрочных профессиональных пенсий осуществляется путем деления суммы пенсионных сбережений работника на число месяцев досрочного периода (с момента выхода на досрочную профессиональную пенсию до достижения общеустановленного пенсионного возраста). При этом расчеты показали, что такая система неэффективна (размер досрочной профессио-

Условно-накопительные и накопительные системы, не подкрепленные соответствующим механизмом инвестирования, не гарантируют достойных выплат при наступлении страхового случая. Более того, как показывает зарубежный опыт, наиболее эффективны пенсионные системы тех стран, которые используют сочетание разных финансовых схем. Построение многоуровневых пенсионных систем в последние десятилетия становится все более актуальным для многих государств мирового сообщества.

нальной пенсии для женщин со средней заработной платой до деноминации в 8 млн бел. руб. составил 144 000 бел. руб., что эквивалентно 17 долларам США по курсу Национального банка Республики Беларусь в октябре 2012 г.) [5].

Учитывая низкие размеры досрочных профессиональных пенсий, возникла объективная необходимость совершенствования системы профессионального пенсионного страхования. В связи с этим Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2013 г. № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения» (далее – Указ № 441) [6] были повышены тарифы взносов на профессиональное пенсионное страхование отдельных категорий работников, закреплено право работников на выбор компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

Так, тарифы взносов были повышены на работников, занятых полный рабочий день на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, по Списку № 1 (с 4,8 до 9 %), а также на работников, занятых полный рабочий день на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, по Списку № 2 (с 2,6 до 6 %) [7, 8]. Однако если рассчитать досрочную профессиональную пенсию с учетом новых тарифов на профессиональное пенсионное страхование, то оче-

видно, что названные меры не позволяют в полной мере решить проблемы низких досрочных профессиональных пенсий. Так, если при расчете учитывать один из высоких средних показателей заработной платы работников горнодобывающей промышленности с 2009 г. по 2019 г. [9], тариф взносов на профессиональное пенсионное страхование (по Списку № 1: до 2014 г. – 4,8%, после 2014 г. – 9%), профессиональный стаж (для мужчин – 10 лет), то ежемесячный размер полной досрочной профессиональной пенсии составит около 65,5 руб. (что эквивалентно чуть более 30 долларам США по курсу Нацбанка Республики Беларусь в мае 2019 г.). Безусловно,

эта сумма выше, чем по расчетам за 2012 г., в связи с увеличением тарифа взносов на профессиональное пенсионное страхование, а также расчетом за полный профессиональный стаж. Но вместе с тем она не достигает бюджета прожиточного минимума.

Помимо повышения тарифов взносов на профессиональное пенсионное страхование Указом № 441 для работников по спискам № 1 и № 2 предусмотрено право на получение пенсии на прежних условиях по Закону о пенсионном обеспечении при наличии не менее половины требуемого специального стажа до 2009 г. независимо от наличия половины и более профессионального стажа, то есть указанным категориям работников предоставлено право выбора пенсии.

Было также предусмотрено право работников, занятых в особых условиях труда и (или) с особым

характером работы, при наличии менее половины необходимого специального стажа до 1 января 2009 г. на компенсацию в размере не менее тарифа взносов на профессиональное пенсионное страхование, что предполагает отказ от осуществления данного вида пенсионного страхования.

Следовательно, можно предположить, что лица, занятые в опасных и (или) вредных условиях труда, будут продолжать работать до наступления общеустановленного пенси-

...
Можно предположить, что лица, занятые в опасных и (или) вредных условиях труда, будут продолжать работать до наступления общеустановленного пенсионного возраста и длительное время осуществлять трудовую деятельность в особых условиях труда. Это обусловлено в первую очередь слабой мобильностью трудовых ресурсов в силу специфики образования.
...

онного возраста и длительное время осуществлять трудовую деятельность в особых условиях труда. Это обусловлено в первую очередь слабой мобильностью трудовых ресурсов в силу специфики образования. Вместе с тем, как указывают данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [10], более половины случаев профессиональных заболеваний возникло после продолжительной работы во вредных условиях (25 лет и более). Чаще они диагностируются у работников организаций по производству машин и оборудования (52 случая), а также у работников горнодобывающей промышленности (13 случаев). Острых профессиональных заболеваний, развив-

шихся в результате разового непродолжительного воздействия, зарегистрировано не было.

Вышеизложенное подтверждает необходимость совершенствования условий назначения профессиональных пенсий, а также рассмотрения вопроса о закреплении предельного профессионального стажа во вредных и (или) опасных условиях труда.

Вместе с тем на современном этапе проблемы низких профессиональных пенсий стали актуаль-

ны и для других категорий работников, у которых возникло право на получение досрочной профессиональной пенсии. Так, согласно законодательству о профессиональном пенсионном страховании работники из числа трактористов-машинистов, водителей пассажирского транспорта, работников экспедиций, партий, отрядов, участков и бригад, непосредственно занятых на полевых геологоразведочных, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских и про-

чих работах, для которых предусмотрен размер профессионального стажа не менее 20 лет, к 2019 г. смогли наработать более половины профессионального стажа и получили право на до-

срочную профессиональную пенсию. Однако, как показала правоприменительная практика, размер досрочных профессиональных пенсий оказался очень низким: по некоторым данным, в 10 раз ниже, чем размер льготной пенсии по Закону о пенсионном обеспечении.

Таким образом, новая система не позволила установить достойный уровень пенсий для работников, занятых в особых условиях труда и (или) особым характером работы. При этом отказ от такого вида страхования в пользу ежемесячных дополнительных компенсационных выплат воз-

лагает в определенной степени на работников ответственность за уровень жизни в случае наступления социального риска. В частности, при увольнении с работы по состоянию здоровья (болезни) и отсутствии установленной инвалидности работник будет вынужден искать новую работу, возможно, и проходить переобучение новой профессии. Незначительные размеры пособий по безработице в Республике Беларусь, а также отсутствие эффективной системы переобучения

для таких работников станут основной причиной сохранения работниками прежних условий труда максимально возможное время, что также может негативно сказаться на показателях уровня профессиональной заболеваемости по отдельным отраслям экономики.

Рассматривая зарубежный опыт реформирования льготных систем пенсионного обеспечения, выделяются следующие направления: 1) ликвидация института досрочных пенсий и замена данной социальной гарантии дополнительными компенсационными надбавками к заработной плате за вредные и тяжелые условия труда (Латвия, Литва, Польша); 2) сохранение системы льготных пенсий при условии существенного сокращения оснований досрочного пенсионного обеспечения (Азербайджан, Кыргызстан, Молдова); 3) перевод льготных пенсий в связи с особыми условиями труда и (или) отдельными видами профессиональной деятельности в профессиональные пенсии (Казахстан, Норвегия) [3, с. 83].

Особый интерес представляет опыт организации профессионального пенсионного страхования в зарубежных странах взамен льготного пенсионного обеспечения в связи с особыми условиями труда и за выслугу лет. Так, в Казахстане с 1 ян-

Новая система не позволила установить достойный уровень пенсий для работников, занятых в особых условиях труда и (или) особым характером работы. При этом отказ от такого вида страхования в пользу ежемесячных дополнительных компенсационных выплат возлагает в определенной степени на работников ответственность за уровень жизни в случае наступления социального риска.

Особый интерес представляет опыт организации профессионального пенсионного страхования в зарубежных странах взамен льготного пенсионного обеспечения в связи с особыми условиями труда и за выслугу лет.

варя 2003 г. работодатели начали отчислять добровольные профессиональные пенсионные взносы в пользу работников, занятых на вредных производствах, а с 1 января 2014 г. эти отчисления стали для работодателей обязательными в отношении лиц, профессии которых предусмотрены Перечнем производств, работ, профессий работников (исключаются только работники, для которых результатами аттестации производственных объектов не подтверждены вредные условия труда) [11, 12]. При этом закреплено право на выплаты за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов для лиц, которые достигли 50 лет, были застрахованы в течение не менее 5 лет, а также имеют пенсионные накопления, достаточные для обеспечения выплаты не ниже минимального размера пенсии, установленного на соответствующий финансовый год. На данные выплаты также имеют право лица, достигшие установленного пенсионного возраста, инвалиды I и II группы, если инвалидность установлена бессрочно; выехавшие на постоянное место жительства за пределы Республики Казахстан иностранцы и лица без гражданства. Пенсионные накопления, сформированные за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов, наследуются в установленном законодательством порядке.

Проанализировав опыт зарубежных стран в части установления досрочного возраста выхода на пенсию, следует указать, что для работников, занятых в особых условиях труда, как правило, предусматривается досрочный пенсионный возраст. В отдельных странах (например, в Польше) в процессе проведения реформы системы льготного пенсионного обеспечения были предусмотрены предельные нормы работы в особых условиях труда, а также право работников, занятых в таких условиях, на обучение и помощь в построении карьеры после прекращения работы во вредных условиях труда [13, с. 84].

Предоставление права досрочного выхода на пенсию в первую очередь обусловлено риском ранней утраты трудоспособности работника, занятого в особых условиях труда. Имеются также

повышенные риски наступления несчастных случаев на производстве, профессионального заболевания, стойкой утраты трудоспособности (инвалидности). Более того, как показывают исследования отдельных видов работ (в частности, химического и нефтехимического профиля), неблагоприятным факторам производственной среды наиболее подвержен женский организм, что влияет не только на здоровье женщин, но и на их репродуктивные функции. Доказано влияние вредных производственных факторов на детей работниц шинного производства, занятых во вредных условиях труда, что проявляется в раннем формировании аллергических заболеваний [14, с. 8, 10, 11]. Выявлена определенная зависимость рождения мертворожденных детей и детей с внутриутробными пороками развития, наследственными заболеваниями у женщин – работниц

нефтехимических производств, контактирующих с химическими веществами [15, с. 17–18]. Такие данные подтверждают необходимость выявления перечня вредных профессий, работ, для которых целесообразно предусмотреть предельно возможное количество лет работы в таких условиях.

Проанализировав опыт зарубежных стран в части установления досрочного возраста выхода на пенсию, следует указать, что для работников, занятых в особых условиях труда, как правило, предусматривается досрочный пенсионный возраст.

Заключение

Проведенный анализ профессионального пенсионного страхования показал важность организации эффективной системы социальной защиты, в том числе досрочного пенсионного обеспечения, для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Переходный период должен быть связан не с наличием более половины специального стажа после введения профессионального пенсионного страхования (1 января 2009 г.), а с наличием достаточного размера пенсионных сбережений на профессиональной части лицевого счета работника для выплаты досрочной профессиональной пенсии не ниже бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Учитывая тенденции распространения профессиональных заболеваний во вредных условиях труда, целесообразно закрепить предельные нормы работы в указанных

условиях труда, а также дополнительные гарантии для таких работников по трудоустройству в нормальные условия труда, в том числе по их переобучению.

Помимо вышеуказанного требуют своевременного совершенствования перечни и списки для целей профессионального пенсионного страхования, в том числе в связи с развитием техники и технологий, появлением новых работ, профессий и даже видов профессионального спорта. Такой пересмотр должен быть осуществлен с учетом

медицинских и геронтологических исследований по отдельным профессиям. Более того, распространение практики заключения гражданско-правовых договоров обуславливает необходимость закрепления дополнительных гарантий для работников при применении таких договоров на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, поскольку в данном случае работник не подлежит профессиональному пенсионному страхованию, а также не имеет иных социально-трудовых гарантий.

Список цитированных источников

1. О профессиональном пенсионном страховании [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 5 янв. 2008 г., № 322-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
2. Комоцкая, И. А. Некоторые особенности организации профессионального пенсионного страхования (по состоянию на 30.03.2015) [Электронный ресурс] / И. А. Комоцкая // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
3. 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.
4. О пенсионном обеспечении [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-XII // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Вахрамеева, И. Новая система пенсий основана на накопительном механизме [Электронный ресурс] / И. Вахрамеева // Вестник Нафтана. – 8 дек. 2012. – № 49. – С. 4–5. – Режим доступа: <http://gazeta.naftan.by/wp-content/files/08-12-12.pdf> – Дата доступа: 01.04.2019.
6. О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 25 сент. 2013 г., № 441 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
7. О тарифах взносов на профессиональное пенсионное страхование [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 10 янв. 2009 г., № 23 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
8. О списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 мая 2005 г., № 536 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
9. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет. – Режим доступа: <http://brest.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ekonomicheskaya-statistika/stoimost-rabochey-sily/godovye-dannye/nominalnaya-nachislennaya-srednemesyachnaya-zarabotnaya-plata>. – Дата доступа: 01.05.2019.
10. О состоянии условий и охраны труда в 2016 году / М-во труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Vsemirnyj-den-okhrany-truda-28-Aprelja.pdf>. – Дата доступа: 02.04.2019.
11. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан [Электронный ресурс] : Закон Респ. Казахстан, 21 июня 2013 г., № 105-V – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31408637#pos=1;-8. – Дата доступа: 01.05.2019.
12. Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы : постановление Правительства Респ. Казахстан, 31 дек. 2013 г., № 1562 // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31497073#pos=1;-90 / ИС «Параграф». – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31497073#pos=1;-90. – Дата доступа: 01.04.2019.

13. Крылова, Е. К. Реформирование льготного пенсионного обеспечения: опыт Польши / Е. К. Крылова // Профессиональные пенсионные системы: проблемы и перспективы развития / Независимый актуарный информ.-аналит. центр ; [сост.: В. Н. Баскаков, Е. К. Крылова]. – М. : Издательский Дом Страхование ревью, 2001. – 116 с.
14. Таипова, Г. Ф. Условия труда работниц шинного производства и аллергическая заболеваемость их детей : дис. ... канд. мед. наук : 14.00.07 ; 14.00.36 / Г. Ф. Таипова. – Казань, 2009. – 123 л.
15. Сафина, К. Ф. Условия труда и генетические маркеры репродуктивного здоровья работниц нефтехимических производств : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 14.00.07 ; 03.00.15 / К. Ф. Сафина ; Ин-т биохимии и генетики Уфим. науч. центра РАН. – М., 2009. – 25 с.

Summary

The article is devoted to the actual problems of professional pension insurance in the Republic of Belarus, which are characteristic of this system at the present stage. On the basis of law enforcement practice, as well as an analysis of the peculiarities of development of preferential pension coverage in foreign countries, the directions for improving the conditions of professional pension insurance have been formulated.

Статья поступила в редакцию 13.05.2019

В Женеве с 10 по 21 июня 2019 г. состоялась 108-я сессия Международной конференции труда

Пленарное заседание 108-й (столетней) сессии Международной конференции труда (далее – МКТ) прошло с 10 по 21 июня 2019 г. одновременно с работой комитетов по применению конвенций и рекомендаций и других комитетов МОТ.

Все пленарные заседания проходили в зале Ассамблеи Дворца Наций и состояли из следующих этапов:

- открытие конференции;
- секция высокого уровня для приема визитов глав государств и правительств;
- обсуждение доклада генерального директора и доклада председателя руководящего органа;
- утверждение докладов постоянного и технического комитетов;
- заключительное заседание конференции.

Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда под председательством президента ЮАР Сирила Рамафосы и премьер-министра Швеции Стефана Левена, включающая 27 членов, куда входили ведущие мировые деятели от бизнеса, профсоюзов, научных, правительственных и неправительственных организаций, подготовила доклад **«Работать ради лучшего будущего»** в рамках инициативы МОТ «Будущее сферы труда», инициированной в 2017 году. К числу ключевых вопросов, рассмотренных комиссией и опубликованных в докладе, относятся новые формы труда, институциональные последствия изменения характера труда, обучение на протяжении всей жизни, более широкий охват и гендерное равенство, измерение труда и благополучия человека, а также роль всеобщей социальной защиты в стабильном и справедливом будущем труда.

Детальнее с докладом и декларацией МОТ как итоговым документом столетия, принятым на 108-й сессии МКТ, можно ознакомиться на сайте МОТ: www.ilo.org.

Информацию подготовил председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», главный редактор журнала «Трудовое и социальное право», доктор юридических наук **К. Л. Томашевский**

Е. В. Мотина, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

УДК 349.2 + 331.36

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Аннотация

В статье приводится общая характеристика правового регулирования отношений по профессиональной подготовке на производстве лиц, не имеющих профессий. Поднимается вопрос об экспансии законодательства об образовании на отношения, традиционно включаемые в предмет трудового права. Рассматриваются нормы, устанавливающие не свойственные для нанимателя обязанности в указанной сфере. Делается вывод о необходимости принятия норм, регулирующих отношения производственного ученичества на основе специального договора о труде и обучении – ученического договора.

Ключевые слова: профессиональная подготовка на производстве; предмет трудового права; производственное ученичество; ученический договор.

Введение

Отношения, входящие в предмет трудового права, закреплены в ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). К ним относятся и отношения по профессиональной подготовке на производстве. Указанные отношения включаются в предмет трудового права при условии участия в них нанимателя. Такой подход обусловлен исторически, так как прототипом профессиональной подготовки на производстве является заводское ученичество, возникшее на базе ремесленного производства. В ТК используются понятия «профессиональная подготовка на производстве» (п. 1 ч. 1 ст. 4) и «профессиональное обучение на производстве» (ст. 278, 280, 287).

Рассматриваемые отношения могут возникать не только между работником и нанимателем по поводу получения новой профессии, повышения квалификации. Участниками таких правоотношений являются и лица, которых наниматель принимает с целью обучить определенной профессии для собственных нужд. Данные отношения в науке трудового права были объединены под общим названием «производственное ученичество». Указанные отношения могут быть как предшествующими, так и сопутствующими трудовым отношениям и являются предметом рассмотрения данной статьи.

Основная часть

В Беларуси сторона, противостоящая нанимателю в отношениях производственного ученичества, специального наименования не получила. В науке трудового права договор, связывающий нанимателя и лицо, проходящее обучение на производстве, именуют ученическим, а субъекта – учеником. Классики трудового права (В. М. Догадов, Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник, К. П. Уржинский, А. И. Процевский и др.) единодушно указывали на связь данных отношений с трудовыми отношениями. Позиции расходились относительно того, является ли обозначенный договор самостоятельным видом (договором производственного ученичества, ученическим договором) (А. С. Пашков, О. В. Смирнов, Л. А. Сыроватская и др.) либо это трудовой договор с особым условием – условием об освоении специальности (Л. Я. Гинцбург, Ф. М. Левиант, Ю. П. Орловский, А. И. Процевский и др.).

В науке советского трудового права и в законодательстве того периода разделяли отношения, связанные с получением образования и удовлетворяющие право граждан на образование, и ученические отношения, направленные на подготовку не имеющих профессии лиц непосредственно у нанимателя. В первом случае речь идет об административно-правовых отношениях в рамках

законодательства об образовании, во втором – об отношениях, входящих в предмет трудового права.

Трудовое законодательство Беларуси, в отличие от России, не содержит легального понятия «ученический договор». В ТК прямо не урегулированы отношения производственного ученичества. Характерно, что в разрабатывавшемся в 2005 году проекте Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Рес-

публики Беларусь» предусматривалась отдельная статья, посвященная ученическому договору (ст. 220¹), не вошедшая в окончательную редакцию закона. Примечательно, что в 2006 году в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК России) были внесены изменения, согласно которым учени-

ческий договор с лицом, ищущим работу, не признавался больше гражданско-правовым. Так, А. М. Лушников и М. В. Лушникова констатировали, что прежнее положение российского закона «противоречило не только сущности ученического договора и многим нормам ТК РФ, но прямо посягало на единство предмета трудового права» [1, с. 385]. Решение проблемы правового регулирования ученических отношений в России представляет интерес и для Беларуси.

По нашему мнению, после принятия Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) в 2011 году наблюдается экспансия административного права на отношения, традиционно являющиеся предметом трудового права. Наша позиция основана на следующих аргументах. Непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих отнесено к дополнительному образованию взрослых. Из этого подхода вытекают все остальные требования административного законодательства, предъявляемые к образовательным отношениям.

Трудовое законодательство Беларуси, в отличие от России, не содержит легального понятия «ученический договор». В ТК прямо не урегулированы отношения производственного ученичества.

До 2011 года нанимателю было предоставлено право проводить производственное обучение на основе программ, соответствующих изучаемой специальности. Затем самостоятельно, путем формирования квалификационных комиссий, присваивать соответствующую квалификацию лицу, успешно прошедшему обучение. В прежней Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Мини-

стерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, прямо указывалось, что лицам, не имеющим профессиональной подготовки и поступившим на работу в качестве **ученика** (токаря, сварщика), запись в трудовую книжку вносится нанимателем после издания приказа (ч. 3 п. 21) [2].

Сейчас непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих в организациях осуществляется для собственных нужд в соответствии с коллективным договором, соглашением, трудовым договором (п. 4 Положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» (далее – постановление № 954)) [3]. Следовательно, централизованное регулирование таких отношений

По нашему мнению, после принятия Кодекса Республики Беларусь об образовании в 2011 году наблюдается экспансия административного права на отношения, традиционно являющиеся предметом трудового права.

нормами трудового права не предусмотрено. Если имеется индивидуальное или коллективно-договорное регулирование, то такое профессиональное обучение должно соответствовать многочисленным требованиям законодательства об образовании (например, ст. 259 Кодекса об образовании). В частности, нанимателю долж-

но быть предоставлено право осуществлять образовательную деятельность по реализации программ дополнительного образования взрослых. У него должна быть специально создана материально-техническая база, разработаны

и утверждены учебно-программные документы различных видов (ст. 242 Кодекса об образовании, п. 9 постановления № 954). Лишь в порядке исключения допускается проведение производственного обучения на рабочих местах в организации при отсутствии такой базы (п. 14 постановления № 954). Теоретическую часть обучения может осуществлять только профессиональный педагог. При осуществлении образовательного процесса индивидуально слушатель может пройти теоретический курс самостоятельно (п. 14 постановления № 954). Здесь следует обратить внимание и на предмет отношений, регулируемых указанными актами, – образовательный процесс, и на субъекта – слушателя. Слушатели должны освоить содержание образовательных программ как обяза-

тельное условие присвоения квалификационного разряда и выдачи свидетельства установленного образца (ст. 253 Кодекса об образовании, гл. 2, 3 постановления № 954, п. 12 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34) [4]. Документы об обучении являются бланками строгой отчетности, приобрести которые можно только на одном государственном предприятии.

Таким образом, будущий штукатур, бассейнщик, береговой рабочий, водители трамвая, автотележки, автопогрузчика, закройщик картона и некоторые другие рабочие [5], например, в течение трех месяцев производственного обучения должны освоить в рамках теоретического курса экономику, организацию и управление; охрану окружающей среды; основы права; этику и психологию деловых отношений; информационные и коммуникационные технологии [6]. К счастью, от нанимателя не требуется проходить государственную аккредитацию (ст. 29 Кодекса об образовании) или получать лицензию [7].

Выполнение нанимателем сложных образовательных требований не совпадает с целями обучения профессии будущих работников для собственных нужд организации. Так, в п. 3 постановления № 954 определены задачи освоения образовательных программ профессиональной подготовки рабочих. Это реализация образовательных программ профессиональной подготовки; профессиональное развитие рабочих (служащих) и удовлетворение их познавательных потребностей; обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами; обеспечение занятости населения, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров. Однако среди них нет задачи обучения работников для собственных нужд орга-

низации, без решения задач государства и конкретного гражданина. При этом согласно п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, наниматели вправе принимать на работу лиц, не имеющих соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии [8]. Трудовым законодательством должно быть гарантировано проведение профессионального обучения таких лиц на рабочем месте без скрупулезного соблюдения

Публично-правовая направленность регулирования отношений по профессиональному обучению на производстве препятствует выполнению данных договоренностей, так как законодательство об образовании игнорирует трудовую природу указанных отношений. Не исключена ситуация, когда наниматель, имея соответствующую материально-техническую базу, будет принимать слушателей для профессионального образования.

норм законодательства об образовании, имеющего другое предназначение. Выполнить вышеуказанный объем сверхтребований нанимателю как минимум сложно. Цена затрат на обучение сводит на нет его целесообразность. В п. 37 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы содержится рекомендация о стимулировании нанимателей и создании условий для обучения на производстве [9]. Однако публично-правовая направленность регулирования отношений по профессиональному обучению на производстве пре-

пятствует выполнению данных договоренностей, так как законодательство об образовании игнорирует трудовую природу указанных отношений. Не исключена ситуация, когда наниматель, имея соответствующую материально-техническую базу, будет принимать слушателей для профессионального образования. В таком случае он приравнивается к субъектам образовательных отношений и на него распространяются все перечисленные требования. При этом он освобождается от обязанности принимать слушателей для последующей работы. Прием на работу будет лишь правом нанимателя.

Характерно, что в самом Кодексе об образовании указано, что отношения в сфере образования возникают, в частности, при заключении договора о профессиональной подготовке рабочего (служащего) **на платной основе, т.е. слушатель оплачивает обучение** (см. абз. 2 п. 2.15 ст. 59). В отношениях производственного ученичества наниматель выплачивает ученику заработную плату из расчета тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной в организации по осваиваемой им профессии. Обучение организуется нанимателем за счет собственных средств и проводится в пределах рабочего времени. Ученик обучение не оплачивает. Некоторые формы профессионального обучения осуществляются непосредственно на рабочем месте обучающего (мастера производственного обучения) или обучаемого, где ученика должны ознакомить с правилами техники безопасности, квалификационной характеристикой профессии (специальности), программой обучения. Ученик выполняет определенные учебно-производственные задания, соответствующие изучаемой специальности. С этой точки зрения ученические отношения вы-

ступают в правовой форме отношений, составляющих предмет трудового права. Здесь возникают не административно-правовые отношения, как неоднократно указывалось в науке трудового права, а производные от трудовых отношения, входящие в предмет указанной отрасли. В их составе традиционно выделяют три вида правоотношений: 1) учебно-трудовое правоотношение, возникающее между лицом, принимаемым для обучения определенной профессии с последующей работой по этой профессии (учеником), и нанимателем, организующим обучение и обязующимся впоследствии принять на работу обучаемого; 2) правоотношение по повышению квалификации, стажировке, переподготовке между работником и нанимателем, уже состоящими в трудовом правоотношении; 3) правоотношение по руководству обучением между обучающим работником (мастером производственного обучения) и нанимателем.

Заключение

Регулирование отношений производственного обучения у нанимателя нормами законодательства об образовании нарушает целостность предмета трудового права, не учитывает интересы нанимателей, учеников, трудовых особенностей данных отношений. Административно-правовое регулирование производственного обучения противоречит целям и задачам трудового права, препятствует реализации производственной и защитной функции отрасли, не отвечает направлениям экономической политики государства в целом. Считаю важным обратить внимание законодателя на необходимость специального правового регулирования отношений производственного обучения путем закрепления ученического договора и его особенностей в ТК.

Список цитированных источников

1. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
2. Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 9 марта 1998 г., № 30 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., № 954 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 марта 2004 г., № 34 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

5. Об установлении перечня профессий для подготовки рабочих [Электронный ресурс] : постановление Министерства образования Респ. Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 янв 2018 г., № 7/14 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
6. Об общих требованиях к разработке и утверждению учебно-программной документации образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих (служащих) [Электронный ресурс] : рекомендации Министерства образования Респ. Беларуси, 15 мая 2012 г. // Режим доступа: https://edu.gov.by/sistema-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/dop-obr/normativno-pravovoe-obespechenie/index.php?sphrase_id=104052 – Дата доступа: 10.03.2019.
7. Положение о лицензировании отдельных видов деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 1 сент. 2010 г., № 450 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
8. О трудовых книжках [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 16 июня 2014 г., № 40 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
9. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf> – Дата доступа: 10.03.2019.

Summary

The article provides a general description of the legal regulation of professional training relations in the production of persons without professions. The question is raised about the expansion of education legislation on relationships traditionally included in the subject of labor law. We consider the rules that establish duties that are not peculiar to the employer in this area. It is concluded that it is necessary to adopt norms regulating the relations of industrial apprenticeship on the basis of a special agreement on labor and training.

Key words: occupational training; subject of labor law; field apprenticeship; manufacturing training contract.

Статья поступила в редакцию 15.03.2019

О. Л. Нихайчик, старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Аннотация

Статья посвящена вопросам применения медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров. В ней акцентируется внимание на соотношении понятий «медиация» и «посредничество», сделаны выводы о различии данных понятий. Автором очерчивается круг трудовых споров, которые могут быть урегулированы с помощью процедуры медиации. Путем анализа норм действующего законодательства указывается на отсутствие согласованности норм Трудового кодекса Республики Беларусь и Закона Республики Беларусь «О медиации». В статье отражены основные проблемные моменты применения процедуры медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров, а также обозначены основные причины, которые сдерживают активное применение медиации по индивидуальным трудовым спорам. Автором сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: медиация, посредничество, трудовой спор, органы примирения, посредничества, арбитража, комиссия по трудовым спорам, суд.

Введение

Медиация является достаточно новым правовым явлением в законодательстве Республики Беларусь. В настоящее время только формируются основы теоретического обоснования данного феномена, его место среди традиционных способов защиты прав. В связи с активным изучением медиации в Республике Беларусь стали появляться первые монографии (О. Н. Здрок), а также кандидатские диссертации (И. А. Бельская), в которых исследуется понятие медиации. Однако в настоящее время практически отсутствуют научные работы, в которых затрагивались бы особенности применения медиации при урегулировании индивидуальных трудовых споров. С учетом особенностей трудовых отношений считаем необходимым изучить особенности проведения медиации по индивидуальным трудовым спорам, ее соотношение с понятием «посредничество», предложить пути совершенствования действующего законодательства путем устранения несогласо-

ванности норм законодательства о труде и о медиации.

Основная часть

В 2013 году был принят Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» (далее – Закон «О медиации»), в соответствии со ст. 2 которого процедура медиации может применяться в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений [1]. Поскольку в трудовом законодательстве в настоящий момент отсутствует легальное определение понятия индивидуального трудового спора, то очертить предмет такого спора можно путем анализа ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [2] – индивидуальные трудовые споры возникают по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения.

Если соотнести две вышеприведенные нормы ТК и Закона «О медиации», можно сделать вывод, что процедура медиации может быть применена только к спорам, возникающим между работником

и нанимателем в рамках трудовых правоотношений, соответственно часть трудовых споров, например вытекающих из отношений по профессиональной подготовке работников на производстве, не могут быть урегулированы путем применения процедуры медиации. По нашему мнению, медиация может достаточно эффективно применяться к спорам, вытекающим из связанных с трудовыми отношениями, например, к спорам, возникающим из ученического договора. Следует согласиться с мнением С. Ю. Головиной о том, что «подобные конфликты также могут разрешаться с помощью процедуры медиации, но для этого в Законе о медиации надо уточнить предмет регулирования» [3].

С учетом того что процедура медиации применяется для рассмотрения споров, вытекающих из трудовых отношений, автор согласен с мнением В. С. Каменкова о необходимости изменения названия главы 17 на следующее: «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» [4, с.56].

Следует отметить, что рассмотрение трудового спора медиатором, органами примирения, посредничества и арбитража не всегда приводит к его урегулированию. В то же время рассмотрение трудового спора комиссией по трудовым спорам (далее – КТС) не всегда приводит к его разрешению, если, например, члены КТС не достигли соглашения по предмету индивидуального трудового спора.

В соответствии со ст. 2 Закона «О медиации» медиация может применяться в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотноше-

ний. Однако если обратиться к ст. 233 ТК, то в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного догово-

ра, соглашения, названы только КТС и суд. Следует также обратить внимание, что в действующей редакции ст. 233 ТК в качестве органов, которые могут рассматривать индивидуальные трудовые споры, не названы органы примирения, посредни-

чества, арбитража, которые могут создаваться в соответствии со ст. 251 ТК.

На неполноту перечня закрепленных в ст. 233 ТК органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, обращал внимание в своей недавней публикации К. Л. Томашевский [5].

Итак, по мнению автора, ст. 233 ТК следует изложить в новой редакции:

«Статья 233. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры и их компетенция

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) медиаторами;
- 2) органами примирения, посредничества и арбитража;
- 3) комиссиями по трудовым спорам;
- 4) судами.

Медиаторы, органы примирения, посредничества и арбитража имеют право рассматривать индивидуальные трудовые споры об установлении новых или об изменении уже существующих условий труда».

Процедура медиации может быть направлена на урегулирование как споров по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, так и споров об установлении новых ус-

ловий труда или об изменении уже существующих. По мнению автора, такое широкое применение процедуры медиации обусловлено несколькими факторами. Первое, что хотелось бы обозначить:

Следует обратить внимание, что в действующей редакции ст. 233 ТК в качестве органов, которые могут рассматривать индивидуальные трудовые споры, не названы органы примирения, посредничества, арбитража, которые могут создаваться в соответствии со ст. 251 ТК.

Процедура медиации может быть направлена на урегулирование как споров по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, так и споров об установлении новых условий труда или об изменении уже существующих.

сама правовая природа медиации, ее доступность, направленность на мирное, добровольное урегулирование трудового спора самими сторонами с помощью независимого лица – медиатора способствует ее применению для урегулирования как споров о праве, так и споров об интересе, возникающих между работником и нанимателем. Следующее, на чтобы хотелось обратить внимание, – это требования, которые предъявляются к медиативному соглашению. Так, в соответствии со ст. 15 Закона «О медиации» медиативное соглашение не должно противоречить требованиям законодательства и нарушать права третьих лиц. Таким образом, стороны при урегулировании индивидуального трудового спора по вопросам применения законодательства о труде, коллективно-го договора, соглашения, а также споров об установлении новых или об изменении уже существующих условий труда ограничены вышеуказанной нормой. Следовательно, достигнув соглашения по существу спора и оформив его в форме медиативного соглашения, стороны должны понимать, что условия медиативного соглашения не должны противоречить нормам действующего трудового законодательства.

Если обратиться к истории трудового законодательства, то следует отметить, что процедура урегулирования трудовых споров с привлечением посредника в трудовом праве закреплена уже достаточно давно. Так, в соответствии со ст. 379 ТК коллективные трудовые споры могут быть урегулированы с участием посредника. На основании ст. 251 ТК по соглашению между нанимателями и профсоюзами также могут создаваться органы примирения, посредничества, арбитража для урегулирования индивидуального трудового спора. Порядок и процедура создания указанных органов в настоящее время в трудовом законодательстве не урегулирована.

Учитывая особенность трудового права, возникает закономерный вопрос о соотношении процедуры медиации и посредничества при урегулировании трудовых споров. Так, некоторые авторы (в частности, Н. А. Князева) считают, что процедура медиации и процедура посредничества являются схожими правовыми понятиями и предлагают

принять единый нормативный правовой акт, который должен распространяться как на индивидуальные, так и на коллективные трудовые споры [6, с. 101]. Как считает Е. М. Михайлова, «медиация должна иметь одну и ту же правовую природу, что и посредничество, и пониматься как одна из его разновидностей либо подвид одного из видов» [7, с.71].

По нашему мнению, медиация и посредничество в трудовом праве не являются тождественными понятиями, хотя и имеют схожие черты. Следует согласиться с мнением О. Н. Здрок о том, что «медиация обозначает особую разновидность неюрисдикционных процедур урегулирования спора с привлечением третьего нейтрального лица, претендующую на статус самостоятельного

способа альтернативного разрешения споров (процедуры примирения), противопоставляемой классическому посредничеству по степени вмешательства посредника в спор сторон» [8, с. 50, 51]. Посредник при урегулировании трудовых споров занимает активную роль. В первую

очередь он должен помочь выработать решение, которое примут все стороны конфликта, поскольку в некоторых случаях при урегулировании коллективного трудового спора достигнутое соглашение может быть закреплено в виде норм коллективного договора. Помощь посредника при урегулировании трудового спора должна быть квалифицированной, а для этого, по нашему мнению, посредник должен иметь высшее юридическое образование и обладать глубокими теоретическими знаниями и практическими навыками в области трудового права. Следует отметить, что ст. 4 Закона «О медиации» в качестве квалификационного требования к медиатору устанавливает наличие высшего юридического или иного высшего образования. Цель посредничества – урегулировать трудовой спор, цель медиации – примирить стороны, что будет способствовать урегулированию трудового спора. Так, процедура медиации может быть направлена на урегулирование межличностного конфликта между сотрудниками организации, между руководителем и подчиненным, что является истинной причиной возникшего трудового спора. Выявив и устранив причину спора,

По нашему мнению, медиация и посредничество в трудовом праве не являются тождественными понятиями, хотя и имеют схожие черты.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

медиатор помогает сторонам найти дальнейшие пути его урегулирования.

Прослеживается несогласованность норм трудового законодательства и Закона «О медиации» относительно определения времени начала тру-

дового спора. Трудовой спор возникает в том случае, если работник или нанятый обратились в юрисдикционные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, т. е. в КТС или суд. Однако следует отметить, что медиатор не является

юрисдикционным органом по рассмотрению трудовых споров, он не выносит решение, обязательное для исполнения сторонами. Отсюда формально мы можем сделать вывод об отсутствии трудового спора и наличии конфликта, неурегулированных разногласий, однако Закон «О медиации» использует исключительно термин «спор», что свидетельствует о прогрессивности данного Закона, который позволяет развиваться иным неюрисдикционным формам защиты прав. По нашему мнению, настал момент, когда следует пересмотреть подходы к понятию «трудовой спор», перестать связывать возникновение трудового спора только с передачей его на рассмотрение юрисдикционного органа: КТС или суда.

С учетом авторской позиции, изложенной в данной статье, считаем целесообразным сформулировать следующее определение индивидуального трудового спора:

индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (кандидатом на рабочее место либо лицом, проходящим обучение) по поводу применения установленных норм труда (споры о праве) или об установлении новых условий труда (споры об интересе), которые могут быть урегулированы путем непосредственных переговоров сторон, с помощью медиатора, органов примирения, посредничества, арбитража (споры об

интересе и споры об праве), а также разрешены путем обращения в суд, иные юрисдикционные органы в соответствии с их компетенцией (споры о праве).

Хотелось бы обратить внимание на момент

возникновения индивидуального трудового спора. Индивидуальный трудовой спор возникает в день получения работником письменного отказа нанимателя в удовлетворении его требований, а также при неполучении ответа от нанимателя в установленные

законодательством сроки. В трудовом законодательстве должен быть установлен срок, в течение которого наниматель обязан ответить работнику на его заявление, что поможет правильно определить момент возникновения трудового спора и в целом будет способствовать согласованию иных сроков в трудовом праве.

Процедура медиации является понятной, доступной, быстрой, позволяющей урегулировать любой конфликт, возникший в сфере труда. Однако, по мнению автора, есть некоторые сдерживающие факторы для применения медиации при рассмотрении индивидуальных трудовых споров,

в первую очередь платный характер данной процедуры для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Стоимость процедуры медиации зависит от многих факторов, в частности, от сложности спора, количества медиативных сессий, опыта и квалификации самого медиатора. В соответствии со ст. 17 Закона «О медиации» расходы на выплату вознаграждения распределяют-

ся между сторонами в равном объеме, если соглашением сторон не определен иной порядок. Однако следует учитывать особенности трудовых отношений, где возникающие трудовые споры могут быть связаны с невыплатой заработной платы, задержкой окончательного расчета и тому подобным, когда у работника нет возможности оплатить проведение процедуры медиации. Сле-

Прослеживается несогласованность норм трудового законодательства и Закона «О медиации» относительно определения времени начала трудового спора.

По нашему мнению, настал момент, когда следует пересмотреть подходы к понятию «трудовой спор», перестать связывать возникновение трудового спора только с передачей его на рассмотрение юрисдикционного органа: КТС или суда.

дует также учитывать, что в соответствии со ст. 257 Особенной части Налогового кодекса Республики Беларусь [9] граждане по индивидуальным трудовым спорам освобождены от уплаты государственной пошлины в случае их обращения за судебной защитой. Соответственно такой стимул для заключения медиативного соглашения, как возврат 50 % государственной пошлины, на данную категорию дел не распространяется.

Заключение

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы и предложения по совершенствованию законодательства о труде:

1) предложено изложить ст. 233 ТК в новой редакции, указав в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, также органы примирения, посредничества, арбитража и медиатора;

2) аргументирован вывод о том, что медиация и посредничество в трудовом праве не являются тождественными понятиями, однако имеют схожую правовую природу;

3) сформулировано определение индивидуального трудового спора.

4) выделены основные причины, которые сдерживают активное применение медиации по индивидуальным трудовым спорам.

Список цитированных источников

1. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г. № 58-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июл. 1999 г, № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 нояб. 2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Головина, С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров / С. Ю. Головина. – Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/6799>. – Дата доступа 12.01.2019.
4. Каменков, В. С. Особенности посредничества и медиации по трудовым спорам / В.С. Каменков // Юридический мир. – 2016. – № 4. – С. 55–61.
5. Томашевский, К. Л. Совершенствование института индивидуальных трудовых споров в Трудовом кодексе Республики Беларуси (проблемы и перспективы) / К. Л. Томашевский // Тенденции развития юридической науки и практики совершенствования правовых институтов в условиях формирования инновационного общества : сб. научн. ст. : в 2 ч. / ГрГУ им. Я.Купалы; редкол. С. Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. – Гродно, 2019. – Ч. 2. – С. 6–10.
6. Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. А. Князева. – Воронеж, 2015. – 215 л.
7. Михайлова, Е. В. Медиация в России: проблемы определения правовой природы и законодательного регулирования / Е. В. Михайлова // Развитие медиации в России: теория, практика, образование : сб. ст. / под ред. Е. И. Носыревой, Д. Г. Фильченко. – М. : Инфотропик Медиа; Берлин, 2012. – 320 с.
8. Здрок, О. Н. Медиация : пособие / О. Н. Здрок. – Минск : Четыре четверти, 2018. – 540 с.
9. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть) [Электронный ресурс] : 29 дек. 2009 г, № 71-3 : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 дек. 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

Summary

The article is devoted to the use of mediation for the settlement of individual labour disputes. It focuses on the relationship between the concepts of mediation and mediation, made informed conclusions about the difference between these concepts. The author outlines the range of labour disputes that can be resolved through mediation. By analyzing the norms of the current legislation, the author points to the lack of consistency between the norms of the Labour Code of the Republic of Belarus and the Law "On mediation". The article reflects the main problematic aspects of the mediation procedure for the settlement of individual labour disputes, as well as the main reasons that constrain the active use of mediation in individual labor disputes. The author formulated a number of proposals to improve the current labour legislation.

Key words: mediation, labour dispute, conciliation, arbitration, labour dispute commission, court.

Статья поступила в редакцию: 10.01.2019

Л. И. Липень, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»

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

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Аннотация

Аттестация рабочих мест по условиям труда достаточно подробно регламентирована законодательством Республики Беларусь. Тем не менее на практике возникают ситуации, которые выявляют проблемные вопросы ее проведения. Дискуссионным является мнение государственных органов о неприменении ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь при изменении гарантий и компенсаций по результатам аттестации рабочих мест.

Ключевые слова: аттестация рабочих мест, изменение существенных условий труда, увольнение работника.

Введение

Аттестация рабочих мест по условиям труда осуществляется на основании Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 (далее – Положение о проведении аттестации). Анализ практики его применения демонстрирует необходимость совершенствования норм об аттестации рабочих мест.

Ряд дискуссионных вопросов вызывает и порядок установления, отмены или изменения размера гарантий и компенсаций по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Рассмотрим проблемные вопросы аттестации рабочих мест на примере ее проведения на одном из предприятий г. Минска.

Основная часть

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда не подтвердились вредные условия на нескольких рабочих местах. Наниматель ознакомил работников с результатами аттестации под роспись, но не уведомил их об изменении существенных условий труда за один месяц, как того требует ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Работники, получавшие по

результатам прежней аттестации компенсации в виде дополнительной оплаты, сокращенного рабочего дня, дополнительного отпуска и стажа на профессиональную пенсию, лишились данных гарантий и компенсаций. Четыре работника не согласились продолжать работу в измененных условиях, отказались подписать дополнительное соглашение к трудовому контракту об отмене дополнительного отпуска и доплат за вредные условия труда и подали заявление о прекращении трудовых отношений по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) с выплатой двухнедельного выходного пособия. Одного работника наниматель уволил по данному основанию. Три работника получили отказ в увольнении. Такой отказ основывался на разъяснении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда), в соответствии с которым в данном случае ст. 32 ТК неприменима. Данный вывод основывается на том, что из смысла ст. 32 ТК усматривается, что изменение существенных условий труда осуществляется по инициативе нанимателя. В то же время обязанность нанимателя проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда предусмотрена законодательством (Положением о проведении аттестации рабочих мест). По результатам

аттестации определяется конкретный размер компенсации. Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда установлены Правительством Республики Беларусь. Следовательно, при изменении размера (объема) компенсаций по условиям труда по результатам проведенной аттестации оснований для применения ст. 32 ТК не имеется [5].

Работники, не согласные с результатами аттестации, обращались в Минтруда, в Департамент государственной инспекции труда Минтруда, в Комитет по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома в целях защиты своих прав. С точки зрения работников, условия труда (по сравнению с предыдущей аттестацией) не только не улучшились, но и ухудшились. Вызвал недоверие работников и процесс проведения аттестации (ни один работник не видел, как проводились замеры вредных факторов и определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса). Однако работники не нашли поддержки у названных органов.

Минтруда на вопрос о юридической силе приведенного выше разъяснения (оно отсутствует в электронной базе правовой информации «Эталон») ответило, что рассматриваемое разъяснение принято в пределах полномочий Министерства. Пункт 5 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее – постановление № 253) предоставил право Минтруда давать разъяснения по применению данного постановления¹ [4].

Департамент государственной инспекции труда (Минское городское управление) ответил, что «изменение размеров компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не является изменением существенных условий труда», и в обоснование ответа сослался на приведенное выше разъяснение. Далее Департамент пояснил, что под термином «компенсации» он понимает не только дополнительные выплаты, но и дополнительный отпуск: «... по итогам аттестации рабочих мест нанимателем подготовлено дополнительное соглашение от... к вашему контракту, в части изменения количества дней трудового отпуска, от подписи которого вы ... отказались, о чем составлен соответствующий акт...»

Примечание соавторов. Позиции государственных органов приводятся на основании писем, полученных работниками в ответ на их обращения.

Дополнительно поясняем, что, несмотря на то что вами не подписано дополнительное соглашение к контракту, на вас распространяются измененные размеры компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации».

Что касается достоверности данных, в том числе по аттестации рабочих мест по условиям труда, Департамент ответил: «За достоверность документов, сведений и фактов, ... ответственность несут должностные лица и представители организации... Департамент государственной инспекции труда осуществляет свои полномочия в соответствии с законодательством и не является органом по рассмотрению трудовых споров, не устанавливает факты, не подтвержденные документами, а также не устанавливает подлинность сведений, содержащихся в документах нанимателя... По вопросам, связанным с подлинностью сведений, внесенных в документы нанимателя, вы вправе обратиться в правоохранительные органы».

Комитет по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома в отношении результатов аттестации сослался на рассматриваемое разъяснение и подтвердил его содержание: «...изменение размеров компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам очередной аттестации на рабочем месте не является изменением существенных условий труда».

Анализ приведенной ситуации и соответствующего законодательства выявляет ряд проблем.

1. Компетенция Минтруда по вопросам дачи разъяснений.

В п. 5 постановления № 253 Минтруда предоставлено право давать разъяснения по применению данного постановления, т. е. с точки зрения авторов, право давать разъяснения по порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а не по правилам применения ст. 32 ТК.

При этом в постановлении не указано, какой орган Минтруда имеет право давать разъяснения. В частности, разъяснение противоположного содержания об обязательном применении ст. 32 ТК в рассматриваемой ситуации от 01.06.2011 было подписано заместителем министра. Данное же разъяснение подписано начальником управления охраны и государственной экспертизы условий труда Минтруда.

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

2. Законодательство недостаточно четко регламентирует процесс измерений вредных и опасных факторов при проведении аттестации рабочих мест.

Для сравнения отметим, что в Российской Федерации с 1 января 2014 г. аттестация рабочих мест была заменена на специальную оценку условий труда (СОУТ). Содержание и правовые последствия СОУТ и аттестации рабочих мест во многом совпадают. В то же время в качестве положительных изменений отмечается, в частности межотраслевое значение специальной оценки [7, с. 101, 132].

Пункты 1–5 Положения о проведении аттестации детально определило цели проведения аттестации, процесс создания и деятельности аттестационной комиссии, процесс подготовки аттестации. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, регулирует преимущественно процесс оценки условий, а не процесс аттестации [6].

Что касается непосредственно процедуры измерений вредных и опасных факторов, то в п. 9 Положения о проведении аттестации лишь указано, что измерения уровней вредных и опасных факторов производственной среды проводятся в присутствии представителя аттестационной комиссии. Ничего не сказано в отношении самих работников, чье рабочее место аттестуется. Из п. 9 Положения о проведении аттестации лишь косвенно вытекает обязательность присутствия работников. Указанный пункт предусматривает, что измерения уровней вредных и опасных факторов производственной среды проводятся при ведении производственных процессов в соответствии с технологической документацией при исправных, эффективно действующих средствах защиты и характерных производственных условиях. Полагаем, что это указание на то, что замеры должны вестись в процессе обычной работы, а не между сменами или в обеденный перерыв, когда оборудование выключено. Например, замеры температуры воздуха в литейном производстве должны производиться не только зимой при открытых наружу воротах, но и летом.

В описанной выше ситуации ни один из членов трудового коллектива не мог подтвердить, что какие-либо замеры производились в его присут-

ствии. Это, естественно, вызывает недоверие со стороны коллектива, а в дальнейшем порождает конфликтную ситуацию.

Логично также предположить, что присутствующий при ведении замеров аккредитованной испытательной лабораторией член аттестационной комиссии должен обладать соответствующей компетенцией. И это тоже должно быть закреплено в виде императивной нормы.

Пункт 4 Постановления определяет порядок формирования и состав аттестационной комиссии. В состав аттестационной комиссии рекомендуется включать работников служб охраны труда, кадровой, юридической, организации труда и заработной платы, промышленно-санитарной лаборатории, руководителей структурных подразделений организации, медицинских работников, представителей профсоюза. На наш взгляд, недостатком приведенной нормы является ее рекомендательный характер.

Наниматель сам определяет состав аттестационной комиссии. Далеко не всегда в нее входят руководители подразделений, рабочие места которых аттестуются. Руководитель подразделения порой не может объяснить работнику, почему изменились условия труда. Это тоже вызывает недоверие работников. Логично было бы определить обязательное присутствие руководителя подразделения (мастера, начальника цеха (участка)) при проведении замеров вредных факторов производственной среды, и без его подписи протокол измерений считать недействительным.

Теоретически при рекомендательном характере нормы формирования состава аттестационной комиссии представители профсоюза также могут быть не включены в состав комиссии. В то же время в соответствии с ч. 2 ст. 13 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» профсоюзы имеют право в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, участвовать в аттестации рабочих мест по условиям труда [3]. Полагаем, что профсоюзам следует добиваться включения своих представителей в состав аттестационной комиссии, поскольку именно профсоюз вправе защищать трудовые права и представлять интересы работников в данной ситуации.

На наш взгляд, в Положении о проведении аттестации необходимо предусмотреть обязательное включение представителя профсоюза (профсоюзов) в состав аттестационной комиссии, а так-

же правило о том, что проведение аттестации при неработающем оборудовании, отсутствии работников, работающих на аттестуемых местах, при искусственном создании нетипичной ситуации должно влечь признание ее недействительной с обязанностью лиц, проводящих замеры, провести повторные замеры вредных факторов и повторную оценку условий труда за свой счет.

3. Описанная выше конфликтная ситуация выявила и проблемы, связанные с изменением трудовых отношений.

3.1. Трудно согласиться с позицией Минтруда о неприменении ст. 32 ТК при изменении размера (объема) гарантий и компенсаций по условиям труда по результатам аттестации рабочих мест.

Изменение существенных условий труда является видом изменения трудового правоотношения, а в случаях, когда изменяются существенные условия, предусмотренные в трудовом договоре, – видом изменения трудового договора, на что обратил внимание К. Л. Томашевский [9, с. 138–139].

Трудовое законодательство Республики Беларусь не содержит исчерпывающего перечня существенных условий труда, а также не указывает критерии разделения условий труда на существенные и несущественные. Согласно ст. 32 ТК изменение существенных условий труда признается изменением системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Такая правовая неопределенность порождает споры об отнесении определенных условий труда к существенным. Следует согласиться с А. А. Сабитовым в том, что «вводя в оборот различные разновидности условий труда, законодатель должен наполнять соответствующие конструкции понятийным содержанием, а также определять минимальные стандарты их организации – в противном случае механизм правового регулирования такого явления, как условия труда, вряд ли можно будет считать целостным и корректным» [8, с. 11].

Отметим, что данная проблема в меньшей степени свойственна трудовому праву Российской Федерации и государств – членов ЕАЭС, поскольку в законодательстве указанных стран при установлении порядка изменения трудового договора используются иные правовые категории: «опреде-

ленные сторонами условия трудового договора» (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации) [11], «условия труда» (ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан) [10].

Следует согласиться с К. Л. Томашевским в том, что существенность условий труда должна быть указана в тексте трудового договора, локального акта, коллективного договора, соглашения, акта законодательства или признаваться таковой применительно к определенным обстоятельствам в правоприменительной практике [2, с. 348; 9, с. 145].

В рассматриваемой практической ситуации на основании проведенной аттестации не подтвердились вредные условия труда и соответственно работники были лишены предусмотренных ст. 225 ТК прав на оплату труда в повышенном размере, сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск. Кроме того, ст. 225 ТК не упоминает право на профессиональную пенсию, которое работник также в будущем потеряет при введении нормальных условий труда.

Необходимо обратить внимание, что права, перечисленные в ст. 225 ТК, которые предоставляются работникам, занятым во вредных условиях труда, названы компенсациями. Следует отметить, что в данном случае содержание термина «компенсация» не соответствует определению компенсации, закрепленному в ч. 2 ст. 90 ТК. В ст. 225 ТК компенсации понимаются как возмещение, вознаграждение за что-либо и призваны компенсировать дополнительные затраты труда и здоровья. По своей сути их скорее можно отнести к гарантиям. В то время как в ч. 2 ст. 90 ТК компенсации рассматриваются в узком смысле: как возмещение работникам дополнительных затрат, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей (в тех случаях, когда эти расходы должны возмещаться сверх получаемой работником заработной платы) [1, с. 526–528]. В ст. 32 ТК прямо предусмотрено, что изменение гарантий является изменением существенных условий труда. В данной норме также закреплено, что к существенным относятся условия труда, установленные ТК, а соответствующие права и гарантии работающих во вредных условиях труда закреплены именно в ст. 225 ТК.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что отмена вредности условий труда и как следствие лишение работников дополнительных прав, связанных с работой во вредных условиях труда,

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

является изменением существенных условий труда.

3.2. По мнению Минтруда, в рассматриваемой практической ситуации не применяется ст. 32 ТК, поскольку изменения условий труда произошли не по инициативе нанимателя, а на основании объективной причины – проведенной аттестации. Действительно, изменение существенных условий в рамках ст. 32 ТК осуществляется по инициативе нанимателя при наличии обоснованных причин. Если, например, меняется законодательство, то условия трудового договора следует привести в соответствие с ним без соблюдения ст. 32 ТК. Аттестация рабочих мест проводится регулярно и соответственно после предыдущей аттестации вредность условий труда на предприятии была установлена, а после последней аттестации вредность была снята. Однако условия труда работников меняются не сами собой, а в результате их изменения нанимателем. Соответственно на предприятии, где возник спор, явно были проведены организационные работы по улучшению условий труда. Такой вывод можно сделать при условии, что все измерения и исследования уровня вредных и опасных факторов производственной среды, а также количественные измерения и расчет показателей тяжести трудового процесса, проводимые в период обеих аттестаций, были произведены правильно. А значит, инициатива нанимателя на изменение условий труда в рассматриваемой ситуации все же есть. Кроме того, по итогам каждой аттестации составляются документы, среди которых имеется план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда (подп. 12.8 п. 12 Положения о проведении аттестации). Это предполагает проведение нанимателем работы по улучшению условий труда.

Следовательно, на наш взгляд, изменения условий труда по результатам аттестации необходимо проводить на основании ст. 32 ТК.

4. Оспаривание работником отказа нанимателя уволить его по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

Как показала рассматриваемая проблемная ситуация, не урегулирован в законодательстве и вопрос, куда работник может оспорить отказ нанимателя его уволить.

Судебная практика и масса правовых публикаций рассматривают споры о неправильном увольнении по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. При этом не затраги-

вается вопрос о том, куда обращаться работнику, который хочет, чтобы его уволили по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, а наниматель не увольняет. Имеет ли право работник подать заявление на увольнение (как это имело место в рассматриваемой ситуации)? Может ли он оспорить отказ в увольнении в суд и по какому основанию?

У работника есть конституционное право на защиту своих прав. Согласно ТК работник вправе обратиться в КТС или в суд в трехмесячный срок с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Однако непонятно, с каким вопросом обращаться в КТС. Если условия нормальные, то гарантии, предусмотренные ст. 225 ТК, объективно не полагаются. Обращение в КТС за понуждением нанимателя уволить по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК нелогично. Как правило, вопросы увольнения независимо от оснований увольнения – это компетенция суда.

При обращении в суд также возникает вопрос о формулировании исковых требований. Согласно п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК непосредственно в суде рассматриваются споры о восстановлении, а не о требовании работника его уволить. По требованию работника ТК предусматривает только увольнение по п. 3 ч. 2 ст. 35 ТК. Основания требования закреплены в ст. 41 ТК. В рассматриваемой ситуации фактически отсутствуют причины, которые препятствуют продолжению работы. Можно лишь предпринять попытку обосновать нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Достаточно спорным является вопрос о том, можно ли признать нарушением законодательства нежелание нанимателя уволить работника в связи с его отказом продолжать работу в измененных условиях труда.

Полагаем, что если наниматель изменил условия труда и не уведомил об этом работника в соответствии со ст. 32 ТК, то работник вправе понудить нанимателя уволить его по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, поскольку он не хочет работать в новых условиях труда.

Инициатива об изменении существенных условий труда исходит от нанимателя, но инициатива увольнения по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, по мнению авторов, может исходить и от работника, поскольку от его желаний или нежеланий должно зависеть, оставаться работать в новых условиях или нет.

Заключение

На основании проведенного анализа практической ситуации, доктринальных подходов и соответствующего законодательства можно сформулировать следующие выводы.

Постановлением № 253 Минтруда предоставлено право давать разъяснения по порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а не о применении ст. 32 ТК. Кроме того, разъяснение Минтруда не является нормативным правовым актом. Следовательно, его можно при-

держиваться, но при этом у других государственных органов может быть свое мнение по вопросам применения соответствующих норм законодательства о труде.

Законодательство о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда нуждается в совершенствовании в целях более четкого регулирования процесса аттестации.

Изменение размера (объема) гарантий и компенсаций по условиям труда по результатам аттестации рабочих мест должно осуществляться в соответствии со ст. 32 ТК.

Список цитированных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / А. В. Баранашник [и др.]; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1 – 864 с.
2. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / Войтик А.А. [и др.]; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014. – Т. 1 – 372 с.
3. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Об аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 февр. 2008 г., № 253 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Об ознакомлении работников с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда при изменении размера (объема) компенсаций по условиям труда [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/ob_oznakomlenii_s_rezultatami_atestacii_pri_izmenenii_gazmeza_kompensacii. – Дата доступа: 15.04.2019.
6. Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 22 февр. 2008 г., № 35 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
7. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор) : науч.-практ. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 248 с.
8. Сабитов, А. А. Условия труда: правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. А. Сабитов; Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. – Омск, 2011. – 29 с.
9. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V: в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07.2018 г. // Параграф. Законодательство Республики Казахстан. – Астана, 2018.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ // КонсультантПлюс. Законодательство Российской Федерации. – М., 2019.

Summary

The legislation of the Republic of Belarus regulates in detail certification of workplaces for labour conditions. However, in practice, there are situations that reveal the problematic issues of its implementation. The opinion of state bodies about non-application of Art. 32 of the Labour Code of the Republic of Belarus when changing guarantees and compensations based on the results of certification of workplaces is debatable.

Key words: certification of workplaces, change of essential working conditions, dismissal of an employee.

Статья поступила в редакцию 10.05.2019

ОБЗОР НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЕСЕННИЙ ЦИКЛ), 22–26 апреля 2019 г., Минск

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 22 по 26 апреля 2019 г. проходила ставшая уже традиционной **Неделя трудового права**, которая включала в себя **цикл научных мероприятий, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси**. Так, проведены: выставка научной, учебной литературы и периодики по трудовому праву; открытое заседание научного кружка по трудовому праву; IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений

в Беларуси и за рубежом» (далее – конференция); VIII Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2019 (далее – конкурс).

Неделя трудового права проводилась при информационной поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр» и общественного объединения «Сообщество трудового права».

С 22 по 26 апреля 2019 г. в библиотеке Международного университета «МИТСО» прошла традиционная **выставка учебной и научной литературы и периодики по трудовому праву**.



Выставка научной и учебной литературы и периодики по трудовому праву

23 апреля 2019 г. состоялось **открытое заседание научного кружка по трудовому праву**, на котором студенты 1–3 курсов Международного университета «МИТСО» выступили с докладами, посвященными актуальным проблемам определения современного метода трудового права, гендерной дискриминации, а также принципу социальной справедливости в трудовом праве. По завершении выступлений все присутствующие смогли задать интересующие вопросы докладчикам, что позволило обратить внимание на некоторые проблемы трудового права и наметить новые направления для дальнейших научных исследований.

25 апреля 2019 г. состоялось торжественное открытие конференции и конкурса, на котором с приветственным словом выступил проректор по научной работе Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент **Владимир Владимирович Лосев**. Председатель организационного комитета мероприятий Недели трудового права, начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», член ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук **Ирина Алексеевна Комоцкая**, открывая научные мероприятия, осветила историю профсоюзного движения Беларуси и профсоюзного образования, в том числе развития Международного университета «МИТСО».

После торжественного открытия, жеребьевки материалов дел и ролей полуфиналов конкурса состоялось пленарное заседание **IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом»**. Модератором пленарного заседания выступил профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права» доктор юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

На пленарном заседании с докладами выступили аспиранты и соискатели:

– Бахорина Снежана Эдуардовна (доклад «*Особенности прекращения трудового договора с дистанционным работником*»);

– Мазурова Татьяна Анатольевна (доклад «*К проблеме правового регулирования приостановления трудового договора в Республике Беларусь*»);

– Нихайчик Ольга Леонидовна (доклад «*К вопросу о понятии самозащиты трудовых прав*»);

– Опанасюк Ирина Олеговна (доклад «*Отстранение от работы: правовые последствия и взаимосвязь с дисциплиной труда*»);



Торжественное открытие конкурса и конференции



Участник конференции Евгений Ленковец (справа),
председатель оргкомитета Ирина Комоцкая (слева)

– Савкина Юлия Михайловна (доклад «Сфера оценочных понятий в основаниях увольнения по инициативе нанимателя»).

По итогам пленарного заседания все докладчики были награждены дипломами.

Конференция продолжилась 26 апреля. В этот день выступили студенты и магистранты из высших учебных заведений Беларуси. Всего в конференции приняли участие более 20 участников из 6 вузов. Модератором конференции во второй день выступил заведующий кафедрой трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», член общественного объединения «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Борис Борисович Синьков**.

По окончании конференции лучшие докладчики были награждены дипломами и ценными призами.

Параллельно с конференцией проходил **VIII Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2019**, который проводился среди студентов 2–4 курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очный этап вышли команды Международного университета «МИТСО» (г. Минск),

Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусского государственного экономического университета (далее – БГЭУ), Белорусского государственного университета (далее – БГУ).

В состав экспертного жюри конкурса входили такие авторитетные практикующие юристы, как:

- **Длужневский Александр Николаевич** – судья суда Центрального района г. Минска;
- **Котова Светлана Васильевна** – начальник управления юридической работы главного управления юридической работы и правового обеспечения аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;
- **Лешкевич Мария Николаевна** – заместитель председателя суда Советского района г. Минска;
- **Майсеня Лада Эдуардовна** – адвокат, партнер юридической фирмы «Borovtsov&Salei»;
- **Муренцова Елена Евгеньевна** – судья Минского городского суда;
- **Трубчик Надежда Николаевна** – адвокат юридической консультации Фрунзенского района г. Минска.

По итогам полуфиналов, прошедших 25 апреля 2019 г., в финал вышли команды Академии управления при Президенте Республики Беларусь и БГУ.



Участники конкурса проводят деловую игру по рассмотрению трудового спора

26 апреля 2019 г. состоялся финал конкурса в форме деловой игры, где участники рассматривали трудовой спор в апелляционной инстанции.

По результатам вынесенного решения и итогам финала победу в конкурсе одержала команда БГУ.

Второе место заняла команда Академии управления при Президенте Республики Беларусь, а третье место разделили между собой команды БГЭУ и Международного университета «МИТСО» (г. Минск).



Команды – призеры конкурса с членами жюри и организационного комитета на церемонии награждения

КОНФЕРЕНЦИИ / СЕМИНАРЫ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ

Напомним, что в 2012 г. победителями конкурса стала команда БГУ, в 2013 г. – Международного университета «МИТСО», в 2014 г. – Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова, в 2015 г. – БГЭУ, в 2016 г. – БГУ, в 2017 и 2018 г. – Международного университета «МИТСО».

По итогам конкурса участники были награждены дипломами, а также получили комплект научной и учебной литературы по трудовому праву от

организационного комитета и информационных партнеров, а победителям был вручен кубок.

Обращаем внимание, что к началу Недели трудового права (весеннего цикла) организаторами был издан сборник материалов конференции и конкурса (на диске), включающий доклады, тезисы участников конференции, а также эссе участников конкурса. Каждый из участников, принявших непосредственное участие в мероприятии, получил этот сборник.

Обзор подготовил научный сотрудник
научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»
А. Г. Подупейко

Е. А. Коваленко, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права юридического факультета Харьковского национального педагогического университета им. Г. С. Сковороды

УДК 349.2

ПРАВОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ЕГО СОДЕРЖАНИЯ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного трудового права Украины, связанные с объемом правовых возможностей сторон трудового договора при определении его содержания. В преддверии принятия Трудового кодекса Украины автором исследуются качественные характеристики трудового права в государстве как регулятора трудовых отношений. Отмечается, что гуманизм норм трудового права определяет ориентиры его развития в направлении создания пространства взаимодействия государства, работника и работодателя как субъектов, напрямую заинтересованных в стабильном результативном производственном процессе, где обеспечивались бы условия для эффективной реализации свободы личности при соблюдении баланса личных и общественных интересов. Обосновывается механизм трудового права, который раскрывает и реализует его дуальную природу, цивилизационное значение и движимое равновесие публично-частных интересов. Делается вывод, что стороны трудового договора не могут отменять или уменьшать уровень юридических гарантий, закрепленных в законодательстве Украины, но могут изменять условия, установленные трудовым законодательством, в сторону улучшения, увеличения объема предоставляемых работнику прав и гарантий.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, содержание трудового договора, условия трудового договора, правовые возможности сторон трудового договора.

Введение

Конституция Украины, принятая Верховной Радой Украины 28 июня 1996 года, закрепила социальную модель развития украинского государства, определив, что основной обязанностью последнего является прежде всего утверждение и обеспечение прав и свобод человека (ч. 2 ст. 3) [1]. Такое принципиальное содержательное направление государственной деятельности Украины в свою очередь формирует качественные характеристики права в государстве как регулятора общественных отношений. Для трудового права, в частности, такой характеристикой является гуманизм его норм. Именно гуманизм норм трудового права определяет ориентиры его развития в направлении создания пространства взаимодействия государства, работника и работодателя как субъектов, напрямую заинтересованных в ста-

бильном результативном производственном процессе, где обеспечивались бы условия для эффективной реализации свободы личности при соблюдении баланса личных и общественных интересов.

Объединяя эти интересы в единой точке, трудовое право от момента возникновения, казалось бы, однозначно доказало необходимость своего существования, возможность урегулирования отношений по реализации права на труд и производных от них отношений, с присущими только ему гарантиями, своими специфическими нормами. Однако в независимой Украине перманентно возникают дискуссии о том, что «по мере перехода к рыночной экономике рабочая сила все больше приобретает товарный характер, что свидетельствует о тенденции к возвращению трудовых отношений в их первозданное лоно гражданского

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

права» [2; 3]; о необходимости замены принципа *in favorem*, содержащегося в статье 9 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) [4], как якобы «препятствия для внедрения рыночных элементов в трудовые отношения» на принцип *in reius* [5, с. 78] и даже о необходимости использования залога при заключении трудового договора [6, с. 300–303].

Данные дискуссии, к сожалению, позволяют констатировать, что в научных кругах Украины наблюдается тенденция к попыткам экспансии гражданским правом сферы трудового права, что по сути означает «покушение» на самостоятельность последней. В связи с этим в настоящей статье представляется необходимым обратиться к истокам трудового права, чтобы развеять мифы, возникающие в науке и претендующие на воплощение в практике, прикрывающиеся, словно маской, изменениями в направлениях развития украинского государства, а по сути противоречащими им.

■■■

Данные дискуссии позволяют констатировать, что в научных кругах Украины наблюдается тенденция к попыткам экспансии гражданским правом сферы трудового права, что по сути означает «покушение» на самостоятельность последней.

■■■

Основная часть

Статья 21 Кодекса законов о труде Украины 1971 года, которая называется «Трудовой договор», давая в ч. 1 легальное определение этого понятия, закрепляет в нем условия, которые охватываются его содержанием. А именно: «*Трудовой договор есть соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон*» [4].

Следует отметить, что, возможно, такой подход законодателя к определению содержания трудового договора несовершенен, и было бы эффек-

тивнее, если бы условия, которые составляют содержание трудового договора, определялись отдельно, с акцентированием внимания именно на этом вопросе. Кстати, в проекте Трудового кодекса Украины, ожидающем в Верховной Раде Украины второе чтение, предусмотрены отдельные ст. 31 и 32, закрепляющие соответственно определение трудового договора и его содержание [7]. Анализировать качество данных определений не является целью этой статьи, однако отметим, что, безусловно, сам факт разделения понятия трудового договора и характеристики его условий способствует правовой определенности. Для достижения цели данной работы нас интересует

подход законодателя к правовым возможностям волеизъявления потенциальных сторон трудового договора по установлению его условий.

В ст. 9 КЗоТ Украины закреплено следующее правило: «*Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными*» [4]. Дан-

ный подход сформировался еще в советский период истории. Как известно, проект Кодекса законов о труде УССР 1922 г. разрабатывался параллельно с Кодексом законов о труде РСФСР 1922 г. в полном соответствии с ним. Эти кодексы даже в действие были введены одновременно – 15 ноября 1922 г. Так вот еще нормы КЗоТ РСФСР 1922 г. и нормы КЗоТ УССР 1922 г. содержали правила, которые предоставляли возможности сторонам трудового договора улучшать его условия по сравнению с закрепленными законодательством. Обратим внимание, что эти нормы критиковались корифеем советской науки трудового права, общепризнанным специалистом по общей теории права Н. Г. Александровым.

Н. Г. Александров писал, что по советскому трудовому праву «уже сама обстановка совместного труда многих рабочих (служащих) в одном предприятии (учреждении) исключает, по общему правилу, возможность регулирования в порядке так называемой договорной индивидуальной автономии ряда условий труда (начало и продолжи-

тельность рабочего дня, нормы оплаты за выполнение однородных трудовых функций и т. п.)» [8, с. 237]. Индивидуальную договорную автономию он называл фикцией, присущей капиталистической организации труда, и определял ее ненужность в советском обществе [8, с. 238]. А вот редакция ст. 28 КЗоТ 1922 г., которая устанавливала недействительность условий трудового договора, ухудшающих положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными законом о труде, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, считал он, «явно устарела», «поскольку она исходила из преобладания в первые годы нэпа таких норм трудового права, которые закрепляли лишь обязательный минимум правовых гарантий для работника».

В то время «когда хозяйственная жизнь страны направляется планом, нормы трудового права устанавливают преимущественно твердые гарантии...» [8, с. 238]. В связи с этим Н. Г. Александров считал, что должны быть признаны недействительными также «условия трудового договора, превышающие твердые гарантии или уменьшающие объем обязанностей работника...» [8, с. 237].

Однако редакция данной статьи не была изменена и, более того, в КЗоТе УССР 1971 г. ее правило воспроизводилось в ст. 9, где оно находится и поныне в действующем в Украине кодексе.

В ч. 2 ст. 10 проекта Трудового кодекса Украины это правило также сохраняется, хотя в несколько видоизмененной редакции: «Условия коллективных договоров или коллективных соглашений, ухудшающие по сравнению с трудовым законодательством положение работников, являются недействительными. Включение таких условий в коллективные договоры и коллективных соглашений запрещается. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами и коллективными соглашениями» [7].

С необходимостью существования этого правила в современном цивилизованном обществе

нельзя поспорить. Именно данное правило воплощает конституционно закрепленные роль и значение человека в украинском государстве и переводит в практическую плоскость реализации, конституционно закрепленную главную обязанность Украины – утверждение и обеспечение прав и свобод человека.

Что касается точки зрения Н. Г. Александрова, высказанной им в далеком 1948 г., то для современной Украины, впрочем, как и для других современных социальных и правовых государств, она неприемлема. Прежде всего, ее неприемлемость определяется мыслями самого Н. Г. Александрова. Как выше отмечалось, он отстаивал правильность своей точки зрения для государства с плановой экономикой, коим Украина не является

с 2005 года, когда 30 декабря в отношении последней вступил в силу статус страны с рыночной экономикой, предоставленный Европейским союзом [9]. Кроме того, неприемлемость положения относительно недействительности условий трудового договора, которые превышают гарантии, установленные действующим трудовым законодательством, определяется объективными историческими процес-

сами, свидетельствующими о постепенной гуманизации, расширении сферы договорного регулирования общественных отношений.

Демократические процессы, произошедшие с получением Украиной независимости, сказались соответствующим образом на правовом регулировании труда и обусловили смещение акцентов с публично правового регулирования к частноправовому, не перечеркивая и не нарушая при этом аксиому трудового права, отраженную в ст. 9 действующего КЗоТ Украины, согласно которой условия договоров о труде не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Украины, а могут только их улучшать [4].

Сегодня с уверенностью можно сказать, что стороны трудового договора могут с помощью соглашения, путем договоренности, решить любой вопрос для того, чтобы максимально учесть свои потребности и удовлетворить свои интересы

Сегодня с уверенностью можно сказать, что стороны трудового договора могут с помощью соглашения, путем договоренности, решить любой вопрос для того, чтобы максимально учесть свои потребности и удовлетворить свои интересы более благоприятно, чем это предусматривает действующее законодательство.

более благоприятно, чем это предусматривает действующее законодательство. В связи с этим действующее трудовое законодательство предусматривает максимальный охват своим вниманием правового регулирования трудовых отношений, в чем и выражается его назначение: охрана и защита работника, его прав и законных интересов. Закон не запрещает сторонам влиять на содержание трудового договора. Напротив, в рамках правового пространства он предусматривает полную свободу для реализации воли сторон трудового договора. Такой вывод базируется на принципе свободы труда, присущем трудовому праву. Более того, как справедливо отмечает В. А. Про-

цевский, «именно возможность самостоятельного выбора нормативных положений делает участников социально-трудовых отношений свободными в определении содержания соглашений» [10, с. 303].

Однако, на наш взгляд, все это верно и приемлемо при одном существенном условии, которое нельзя обойти вниманием и которое, считаем, вполне справедливо можно назвать ключевым в формировании своеобразной системы «сдержек и противовесов». Речь идет об упомянутой выше аксиоме трудового права, отраженной в ст. 9 действующего КЗоТ Украины [4].

Дело в том, что указанная система «сдержек и противовесов» выступает

важной юридической гарантией охраны и защиты трудовых прав работника, без которой не может существовать правовой механизм регулирования трудовых правоотношений. Важность существования и действия этой системы в формировании сторонами содержания трудового договора, а затем и содержания трудовых правоотношений очевидна: без нее правовой механизм регулирования трудовых правоотношений будет уничтожен и свобода воли сторон трудового договора исчезнет, а появится беспредел. Кстати, эти моменты

заложены в генетическом коде трудового права, которое, как отмечал И. Я. Киселев, имеет дуалистический характер, а потому не охватывается традиционной бифуркацией права на его разделение на публичное и частное [11, с. 25].

Именно дуалистическая природа трудового права объясняет его особенности и обосновывает своеобразие предписаний его правовых норм. Таким образом, природа трудового права как единой отрасли дуальная, то есть единая (а не разделенная), хотя и двойственная. Она представляет собой, образно выражаясь, «два лица», которые сменяют друг друга в зависимости от обстоятельств конкретной ситуации, от отношений и

субъектов, охватываемых предметом этой отрасли права. Кстати, эта особенность и специфика трудового права – объединение и установление гармоничного, благоприятного сосуществования двух противоположных по своей природе массивов правовых норм – публичных и частных, – позволяет настаивать на самостоятельности, специфике и особенностях предмета и метода трудового права.

В свою очередь, в основе метода трудового права лежит такое же гармоничное, сбалансированное соединение способов воздействия на волю и сознание субъектов права, что позволяет настаивать на необходимости не выпускать государству из

своих рук рычаги управления и устанавливать «правила игры», в частности для сторон трудового договора.

Справедливым представляется мнение Я. В. Симутиной о необходимости «с одной стороны, повышения эффективности централизованного (прежде всего законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляя определенный уровень гарантий для работников, а с другой – максимального расширения договорной сферы для обеспечения реализации законных прав и уче-

Указанная система «сдержек и противовесов» выступает важной юридической гарантией охраны и защиты трудовых прав работника, без которой не может существовать правовой механизм регулирования трудовых правоотношений. Важность существования и действия этой системы в формировании сторонами содержания трудового договора, а затем и содержания трудовых правоотношений очевидна: без нее правовой механизм регулирования трудовых правоотношений будет уничтожен и свобода воли сторон трудового договора исчезнет, а появится беспредел.

та интересов различных субъектов трудового права» [12].

Следует также отметить, что предоставление сторонам трудового договора возможностей регулировать больший круг вопросов с помощью соглашения является, безусловно, важным демократическим шагом. Однако необходимо предостеречь от чрезмерного увлечения индивидуально-договорным регулированием вопросов, которые входят в содержание трудового договора. Следует при-

держиваться так называемой золотой середины – сбалансированного соотношения публичного и частного аспектов в регулировании трудовых отношений, поскольку в погоне за расширением сферы возможностей прав субъектов определять содержание правоотношений, вытекающих из трудового договора, можно сделать шаг к минимизации, а то и к полному устранению участия государства в определении правил игры сторон трудового договора, что грозит опасностью, прежде всего, для работника.

Несмотря на юридическое равенство потенциальных сторон трудового договора, экономически

стороны не равны: изначально, обладая средствами производства, работодатель является экономически более сильной, а работник – более слабой стороной. И это, в свою очередь, объективно влияет на фактические возможности сторон трудового договора: позволяет работодателю диктовать свои условия и заставляет работника на них соглашаться, чтобы не остаться без работы, а следовательно, и средств к существованию. Особенно ярко это проявляется сейчас, когда в Украине появилось большое количество вынужденных переселенцев с юга и юго-востока Украины, оставшихся без крыши над головой, без работы.

В связи с этим крайне необходимо в современных условиях правового регулирования отношений в сфере труда обеспечить работу механизма тру-

дового права, который раскрывает и реализует его дуальную природу, цивилизационное значение и движимое равновесие публично-частных интересов.

Данный механизм включает следующие элементы:

во-первых, трудовое законодательство устанавливает ряд юридических гарантий охраны и защиты прав работников, которые не могут быть изменены любыми соглашениями сторон;

во-вторых, речь идет о существенном моменте, который вытекает из ст. 9 КЗоТ Украины и заключается в запрете вносить в договоры о труде условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины [4, ст. 9];

в-третьих, предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительно по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников [4, ст. 9-1].

В итоге это формирует указанную аксиому трудового права: условия догово-

ров о труде не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Украины, а могут только их улучшать.

Заключение

Таким образом, с уверенностью можно утверждать, что недостаточная социально-правовая защищенность широких слоев населения, которые зарабатывают себе на жизнь собственным трудом, и их неуверенность в будущем увеличивают зависимость человека труда от государства и побуждают последнее уделить серьезное внимание адекватному подходу в правовом регулировании трудовых отношений, сохраняя уникальные исторические достижения отрасли трудового права, проявляющиеся в ее предмете и методе.

Следует придерживаться так называемой золотой середины – сбалансированного соотношения публичного и частного аспектов в регулировании трудовых отношений, поскольку в погоне за расширением сферы возможностей прав субъектов определять содержание правоотношений, вытекающих из трудового договора, можно сделать шаг к минимизации, а то и к полному устранению участия государства в определении правил игры сторон трудового договора, что грозит опасностью, прежде всего, для работника.

Сегодня можно констатировать эволюцию взглядов относительно правовых возможностей сторон трудового договора влиять на его условия, определенные законодательством. Стороны трудового договора могут по своему волеизъявлению изменять условия, установленные трудовым законодательством, в сторону улучшения, увеличения объема предоставляемых работнику прав и гарантий.

Стороны могут договариваться о любых условиях трудового договора, но эти договоренности в современном демократическом социальном правовом государстве с рыночной экономикой не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, они не могут отменять или уменьшать уровень юридических гарантий, закрепленных в законодательстве Украины.

Список цитированных источников

1. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступу: 13.04.2019.
2. Майданик, Р. Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин / Р. Майданик // Судуострій і судочинство в Україні. – 2007. – № 4. – С. 105–112.
3. Майданик, Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології і міжгалузевих відносин / Р. Майданик // Юридична Україна. – 2008. – № 6. – С. 36–41.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>. – Дата доступу: 13.04.2019.
5. Стичинський, Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.
6. Альошин, В. В. Застава у трудовому праві / В. В. Альошин // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження проф. О. І. Процевського (Харьков, 5 апреля 2019 г.). – С. 300–303.
7. Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України [Електронний ресурс] : Законопроект от 26.12.2014 г., зареєстрований 27.12.2014 г. № 1658, доработанный 20.05.2015 г. текст законопроекта ко второму чтению 24.07.2017 г. . – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступу: 13.04.2019.
8. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Проспект, 2008. – 344с.
9. Україна нарешті стала ринковою [Електронний ресурс] / Українська правда. – 30 грудня 2005. – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/news/2005/12/30/3044718/>. – Дата доступу: 13.04.2019.
10. Процевський, В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин : монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.
11. Киселёв, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселёв. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
12. Сімутіна, Я. В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики [Електронний ресурс] / Я. В. Сімутіна. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/2431/115/>. – Дата доступу: 13.04.2019.

Summary

The article discusses the current problems of modern labour law in Ukraine, associated with the designation of the amount of legal capacity of the parties of labour contract in determining its content. In anticipation of the adoption of the future Labour Code of Ukraine, the author examines the qualitative characteristics of labour law in the state as a regulator of labour relations. It's noted that humanism of norms of labour law defines the guidelines for its development in the direction of creating a space of interaction between the state, the employee and the employer, as entities directly interested in a stable productive production process, where conditions for effective realization of personal freedom are ensured while balancing personal and public interests. The mechanism of labour law, which reveals and implements its dual nature, civilizational significance and movable equilibrium of public-private interests, is substantiated. It's concluded that the parties of labour contract can't cancel or reduce the level of legal guarantees enshrined in the legislation of Ukraine, but can change the conditions set by labour legislation, in the direction of improvement, increase the amount of rights and guarantees provided to the employee.

Keywords: labour law, labour contract, content of labour contract, terms of an labour contract, legal possibilities of the parties of labour contract.

Статья поступила в редакцию 14.04.2019

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право: учебное пособие. Минск: Амалфея, 2019

Рецензируемое учебное пособие подготовлено в соответствии с Типовой учебной программой по учебной дисциплине «Трудовое право» для специальностей 1-24 01 02 «Правоведение» и 1-24 01 03 «Экономическое право», утвержденной первым заместителем Министра образования Республики Беларусь 27.04.2015 (рег. №ТД-У.586/тип.).

В настоящее время трудовое право является одной из ведущих, динамично развивающихся отраслей национальной системы права, которая играет все большую роль в обеспечении социально-экономического развития Республики Беларусь. В связи с этим издание учебного пособия «Трудовое право», отражающего новации трудового законодательства, современные тенденции его развития, достижения науки трудового права, является востребованным, а само пособие будет способствовать получению студентами актуальных знаний, адаптированных к действующему законодательству о труде, и навыков практической деятельности юриста.

Учебное пособие состоит из предисловия, перечня условных обозначений, списка литературы ко всем темам, 16 глав, в которых последовательно излагаются соответствующие темы и вопросы согласно Типовой учебной программе, начиная с главы 1 «Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права» и заканчивая главой 16 «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде». В приложении к рукописи в форме таблицы приведен актуальный и полный перечень ратифицированных Республикой Беларусь конвенций МОТ.

Учебное пособие написано на высоком научно-теоретическом и методическом уровне. В содержании пособия учтены новейшие изменения законодательства о труде, а также достижения науки трудового права по рассматриваемым вопросам. Пособие характеризуется хорошей структурированностью каждой главы, включающей ключевую монографическую и учебную литературу, полный лекционный материал, а также контрольные вопросы по каждой теме курса. Автора-

ми используется в основном общепринятая терминология, хотя в ряде случаев применена и более удачная терминология, используемая в доктринальных источниках (нормативные договоры, социально-партнерские соглашения, договоры о труде и т. п.).

Авторами при анализе теоретических вопросов трудового права (например, о предмете трудового права, трудовом правоотношении, трудовом договоре и т. д.) акцентируется внимание на проблемах дискуссионного характера и показывается спектр мнений ученых со ссылками на первоисточники.

Хотя материал пособия отличается высоким теоретическим уровнем, он изложен в доступной для восприятия студентами форме. Для большей наглядности авторы в необходимых случаях используют таблицы, что позволит студентам визуально закрепить полученные знания.

Авторами нередко приводятся интересный исторический материал и практические примеры (в частности, при изложении вопросов о расчете продолжительности трудового отпуска, исчислении рабочего года, развитии забастовочного движения в Беларуси).

Вместе с тем полагаем, что в рецензируемом учебном пособии, несмотря на его несомненно высокое качество, присутствуют отдельные дискуссионные положения и неточности. В частности, на наш взгляд, не совсем правильно рассматривать текущие законы Республики Беларусь, с одной стороны, декреты и указы Президента Республики Беларусь – с другой как единый по составу источник трудового права (с. 51, 53 пособия). Полагаем, что декреты и указы Президента Республики Беларусь как источники трудового права следует выделять отдельно с учетом той исключительно важной и самостоятельной роли, которую они играют в регулировании трудовых и связанных с ними отношений в нашей стране в современных условиях.

Говоря о видах материальной ответственности работников, методически не совсем оправданно

РЕЦЕНЗИИ

вначале рассматривать ограниченную материальную ответственность (которая согласно ТК Республики Беларусь является исключением из общего правила) и только затем – полную (которая выступает общим правилом) (с. 381–387 пособия). Такой подход вряд ли способствует правильному усвоению обучаемыми учебного материала.

Служебно-трудовые отношения военнослужащих и сотрудников военизированных организаций в соответствии со специальными законодательными актами связаны не с категорией «рабочее время» (как об этом указывается на с. 269 пособия), а с категорией «служебное время».

В качестве общего вывода отметим, что рецензируемое учебное пособие «Трудовое право» отвечает всем требованиям, предъявляемым к учебным пособиям для студентов высших учебных заведений Республики Беларусь, обучающихся по юридическим специальностям, что подтверждено грифом Министерства образования Республики Беларусь.

Книга будет представлять значительный интерес для студентов, курсантов, слушателей, магистрантов, аспирантов и соискателей юридических вузов, изучающих трудовое право. Пособие будет также хорошим подспорьем для преподавателей данной дисциплины и научных работников.

Рецензент: А. А. Греченков, профессор кафедры гражданского и трудового права Академия МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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: Занфирова Т. А. **Философия трудового права: учебно-метод. пособие. Харьков, 2018**

Автор рецензируемой книги – Татьяна Анатольевна Занфирова, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Т. Шевченко, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Украины.

Данное учебно-методическое пособие подготовлено в целях изучения философии трудового права как одной из базовых дисциплин для подготовки специалистов по специальности «Правоведение» на юридических факультетах высших учебных заведений. Автор рецензируемой книги разработал и внедрил в учебный процесс одноименную дисциплину, которая в настоящее время преподается на юридическом факультете Киевского национального университета имени Т. Шевченко.

Профессор Т. А. Занфирова на протяжении последних 10 лет активно развивает такое новое и перспективное междисциплинарное научное направление, как философия трудового права, что нашло отражение в ряде ее монографий [1; 2] и докторской диссертации, защищенной в 2011 году [3].

Об актуальности рецензируемого пособия говорит и то, что в 2018 году вышло сразу две книги по проблематике, связанной с философским [4] и аксиологическим [5] взглядом на трудовое право.

Говоря о теоретической проработке данного междисциплинарного направления, заметим, что помимо украинских исследователей О. Т. Панасюка и Т. А. Занфировой в той или иной степени проблематика философии трудового права поднималась в трудах российских ученых В. М. Лебедева (применительно к идеологии и акрибологии трудового права) [6], А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой (при анализе трудовых прав) [7, с. 83–102], С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова (во взгляде на само понятие трудового права, его принципов и индивидуально-договорных источников регулирования трудовых отношений) [8, с. 7–8, 163–202], анализировалась также в работах белорусских [9] и ряда западных ученых-юристов [4; 13].

Структура учебно-методического пособия представляется логически выстроенной. Во введении объясняются цель и задачи учебной дисциплины, выделяются четыре смысловых модуля, указываются требования к знаниям и навыкам студентов, определяется место дисциплины в системе подготовки специалистов, ее связь с другими дисциплинами, контроль знаний и распределение баллов. В учебном пособии представлено 11 тем, разделенных на четыре модуля, каждый из которых построен частично на авторском материале, частично – на первоисточниках и комментариях к ним. После каждого модуля и соответствующих тем представлены тестовые (модульные) контрольные работы, вопросы для самостоятельной работы и обсуждения на семинарах.

Переходя непосредственно к содержанию книги, заметим, что под философией трудового права Т. А. Занфирова понимает «интегральное междисциплинарное направление философских и правовых исследований составных частей трудового права – его отдельных норм, институтов, отрасли как целого по отношению к их соответствию ценностным универсалиям всемирной культуры – свободы, равенства, справедливости, солидарности, представленных в органичном законодательстве, международном праве, источниках естественного права и аксиосферах религий, философии и идеологии» (с. 11).

По мнению автора пособия, составными частями философии трудового права выделены:

а) онтология трудового права (учение о его сущности и бытии);

б) аксиология трудового права (учение о трудовой ценности);

в) гносеология трудового права (учение о познании трудового права, включая толкование и конкретизацию его норм);

г) телеология трудового права (учение о целях регулирования трудового права и способах такого регулирования);

РЕЦЕНЗИИ

д) праксеология трудового права (учение об эффективности норм действующего трудового законодательства) и др.

Более детально с содержанием книги можно ознакомиться в Национальной библиотеке Беларуси, где имеется ее экземпляр.

Стоит отметить как позитивную сторону рецензируемого пособия обилие примеров, причем не только из трудового права Украины, но и зарубежных стран (Великобритании, Германии, Нидерландов, других стран Запада, так и государств Востока – КНР, Вьетнама и др.)

Как и в любом творческом произведении, в рецензируемой книге имеются дискуссионные положения, на отдельных из которых мы сосредоточим внимание.

Обратим внимание, что если три первых составных части философии трудового права (онтология, аксиология и гносеология трудового права) ранее уже предлагались и обосновывались в науке [10, с. 65–103], то четвертое и пятое направления представляются наименее разработанными, хотя и более дискуссионными. По этим двум предлагаемым к выделению частям философии трудового права можно найти монографические исследования, которые проводились как в советский период (например, В. И. Никитинским [11] и А. С. Пашковым [12]), так и в современной науке трудового права (Г. Давидовым в монографии, изданной в Оксфорде [13], Н. Л. Лютовым [14] в Москве). Правда, дискуссионным остается вопрос о том, не охватываются ли учения о целях трудового права и эффективности его норм исключительно рамками науки трудового права, есть ли в них философская составляющая? Если с телеологией трудового права при ответе на данный вопрос, пожалуй, можно согласиться, поскольку без рассуждений о назначении трудового права, его идеологической составляющей никак не обойтись, то с проблемой эффективности норм трудового права не все так очевидно. По нашему мнению, как праксеология трудового права (учение об эффективности норм трудового права) и акрибология (учение о поведении работника и управлении его трудом) скорее тяготеют к социологии трудового права и социологии труда, учитывая их предметную область и методологическую основу, нежели к философии трудового права.

Некоторые выводы автора могут быть оценены как весьма категоричные и дискуссионные. Так, на с. 92–93, давая оценку трудовому праву советско-

го периода (легизму), Т. А. Занфирова пишет об утрате свободы труда, перевесе государственного распределения над свободным выбором трудовой деятельности, существенным дестимулированием труда и снижением его продуктивности путем уравнительного распределения результатов труда среди тех, кто работает высокоэффективно, и тех, кто работает вполсилы. Отчасти с этими оценками можно согласиться, но применительно к отсутствию свободы труда вывод представляет слишком категоричным и спорным. Соглашаясь, что на отдельных этапах советского периода были существенные отступления от принципа свободы труда и запрета принудительного труда (например, в период военного коммунизма в 1917–1921 гг., с начала Второй мировой войны и до 1956 г.), говорить обо всем советском периоде как времени отказа от свободы труда, на наш взгляд, несправедливо. Период новой экономической политики с 1922 до 1930-х гг., периоды хрущевской оттепели, брежневского застоя и горбачевской перестройки как раз характеризовались расширением сферы свободы труда, свободы трудового договора, свободы предпринимательства, обеспечением права на труд.

Большой интерес у нас вызвала тема 10 пособия – «Трансформация трудовых правоотношений и понимания трудового права в условиях глобального общества постмодерна». Эта тема включает в себя два вопроса: 1) особенности трудовых отношений в типичных трудовых практиках; 2) трансформация понимания трудовых правоотношений в условиях глобализации. Следует оценить как весьма продуктивную и перспективную попытку автора философски осмыслить изменения в трактовке трудовых правоотношений в условиях перехода Украины и других стран к постиндустриальному (информационному) обществу. В этой теме Т.А. Занфирова особое внимание уделяет такой тенденции в развитии трудового права, как усиление гибкости (флексибилитации) трудовых отношений, в том числе выражающейся в расширении сферы дистанционной занятости.

Несомненной новизной отличается и тема 11, посвященная трудовому праву в парадигме синергетики. Данная область знаний учеными в области трудового права до настоящего времени практически не изучена.

В целом отметим, что рецензируемая книга написана на весьма высоком теоретическом и методологическом уровне с широким

использованием сравнительно-правового метода с обращением к источникам на украинском, русском, английском и немецком языках.

Рецензируемая книга будет представлять несомненный интерес для студентов, аспирантов,

докторантов юридических факультетов и отделений, изучающих трудовое право и философию права, ученых междисциплинарных направлений, которые интересуются проблематикой трудового права, философии, морали, идеологии.

Список цитированных источников

1. Занфірова, Т. А. Філософські аспекти трудового права : моногр. / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 168 с.
2. Занфірова, Т. А. Аксиологічно-нормативні засади філософії трудового права / Т.А. Занфірова : моногр. – Запоріжжя : КПУ, 2010. – 300 с.
3. Занфірова, Т. А. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.12 / Т. А. Занфірова; Класс. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
4. Philosophical foundations of labour law : monograph / Edited by Hugh Collins, Gillian Lester and Virginia Mantouvalou. – Oxford: Oxford University Press, 2018. – 368 p.
5. Панасюк, О. Т. Аксиологические аспекты трудового права : моногр. / О. Т. Панасюк. – Киев: Алерта, 2018. – 96 с.
6. Лебедев, В. М. Сборник научных трудов / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-во «Иван Федоров», 2012. – 286 с.
7. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
8. Курс российского трудового права : в 3 т. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та, 1996. – Т. I: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. – 573 с.
9. Томашевский, К. Л. Философия трудового права – новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований / К. Л. Томашевский // Трудовое право. – 2006. – № 7. – С. 3–9.
10. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К. Л. Томашевский. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
11. Никитинский, В. И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1971. – 248 с.
12. Эффективность действия правовых норм / А. С. Пашков, Л. С. Явич [и др.]; отв. ред. А. С. Пашков. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1977. – 143 с.
13. Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law / Guy Davidov. – Oxford: Oxford University Press, 2016. – 289 p.
14. Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. / Н.Л. Лютов. – М. : Проспект, 2014. – 328 с.

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, доцент

УШЛА ИЗ ЖИЗНИ

ИРИНА КОНСТАНТИНОВНА ДМИТРИЕВА



6 мая 2019 г. на 87-м году ушла из жизни профессор кафедры трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова доктор юридических наук, профессор Дмитриева Ирина Константиновна (24.03.1933–06.05.2019).

Ирина Константиновна была выпускницей юридического факультета МГУ. Работала в университете с 1956 г. (сначала в отделе кадров, а в 1962–1982 гг. возглавляла юридический отдел МГУ). С 1976 г. принята на кафедру трудового права на условиях почасовой оплаты. Без отрыва от работы И. К. Дмитриева сдала кандидатские экзамены, подготовила и защитила диссертацию на соискание степени кандидата юридических наук на тему: «Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников вузов» в 1982 году (научный руководитель А. А. Абрамова). С 1982 г. переведена на должность старшего преподавателя, затем – доцента кафедры трудового права. В 2004 году защитила докторскую диссертацию по теме «Основные принципы трудового права». До последнего дня работала профессором кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова. Она читала спецкурс «Соотношение централизованного (государ-

ственного) и договорного регулирования трудовых отношений», руководила аспирантами, студентами, рецензировала научные исследования, была членом методической комиссии факультета, большое внимание уделяла подготовке научных кадров, под ее руководством многие аспиранты защитили диссертации.

Активно участвовала в законопроектных работах (была экспертом Комитета по труду и социальной политике Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации 1994–1995 гг., 2000–2001 гг, в 1999–2000 гг. – экспертом Комитета по законодательству Государственной Думы, членом рабочей группы по подготовке проекта Трудового кодекса Российской Федерации).

В 2012 г. профессор И. К. Дмитриева была награждена (совместно с В. Л. Гейхманом) грамотой «Выбор вузов России – 2012» за неоценимый вклад в повышение качества высшего образования в России за учебник «Трудовое право», по которому учатся студенты 181 вуза страны. Ирине Константиновне было присвоено почетное звание «Заслуженный преподаватель Московского университета».

Основные публикации И. К. Дмитриевой

- Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. – М.: Изд-во МГУ, 1991;
- Российское трудовое право: учебник / отв. ред. А. Д. Зайкин. – М. : М-Норма, 1997 (в соавторстве);
- Практикум по российскому трудовому праву для студентов юридических факультетов и вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин, А. А. Абрамова. – М. : Норма, 1999 (в соавторстве);
- Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права. – М. : Цифровичок, 2004;
- Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М. : Юрист, 2004 (в соавторстве);
- Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. – М. : Юрайт, 2011;
- Дмитриева И. К. Правовое обеспечение российской экономики: учебник для студентов экономических вузов. – М.: БЕК, 2002.

Редакция журнала «Трудовое и социальное право» выражает искренние соболезнования родным, близким Ирины Константиновны и всем ее коллегам с кафедры трудового права МГУ имени М. В. Ломоносова.

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 stp.minsk@tut.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 «Научно-исследовательская часть»).

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

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права научно-исследовательской части и в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

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.minsk@tut.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 "Scientific research department").

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 Labour law centre of Scientific research department and Russian Index Scientific Citation (RISC).