

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
Международный университет «МИТСО»
Центр трудового права
Научно-исследовательского института трудовых и социальных отношений

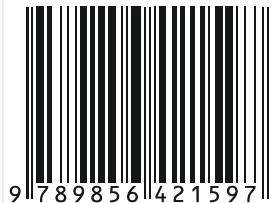
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Сборник материалов
VII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых

27–28 апреля 2017 г.

г. Минск

ISBN 978-985-6421-59-7



9 789856 421597

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Центр трудового права Научно-исследовательского института
трудовых и социальных отношений

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов
VII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
г. Минск, 27–28 апреля 2017 г.

Минск
2017

УДК 349.2 (476)
ББК 67.405 (4Бей)
П 68

Редакционная коллегия:

Е. А. Волк, кандидат юридических наук, доцент (гл. ред.);
Е. М. Попок, магистр юридических наук;
К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент

Правовое регулирование социального партнерства
П 68 и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов VII Междунар. науч. конф. студентов и молод. ученых, г. Минск, 27–28 апр. 2017 г. / редкол.: Е. А. Волк (гл. ред.), Е. М. Попок, К. Л. Томашевский. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. — 144 с.

ISBN 978-985-6421-59-7.

В сборник включены тезисы докладов студентов, магистрантов, аспирантов, принявших участие в VII Международной научной конференции студентов и молодых ученых, проведенной 27–28 апреля 2017 г. в Международном университете «МИТСО» по вопросам правового регулирования социального партнерства, индивидуальных и коллективных трудовых отношений. Опубликованы также научные статьи (эссе), подготовленные студентами в рамках заочного тура VI Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2017.

Адресуется студентам, аспирантам, преподавателям и всем интересующимся трудовым правом.

Авторы самостоятельно обеспечивают соблюдение авторских и иных прав в отношении всех материалов. Ответственность за достоверность информации, приведенных фактов и сведений несут авторы.

УДК 349.2 (476)
ББК 67.405 (4Бей)

ISBN 978-985-6421-59-7 © Международный университет «МИТСО», 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Жуковская А. А. Коллективные переговоры как форма социального партнерства	5
Карпов А. В. Роль профсоюзов в защите прав работников	8
Маршалко Н. А. Запрет на дискриминацию в социально-трудовых отношениях	10
Подупейко А. Г. Содержание коллективных договоров	13
Полторако А. С. Устав о промышленном труде 1913 года и его значение для трудового права	16
Ступень В. В. Особенности регулирования труда женщин в Республике Беларусь	18
Тараненко Е. В. Понятие и особенности рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже в Беларуси, Казахстане и России	21
Шилов В. П. Социальное партнерство в организации при реализации мероприятий в области охраны труда	24
Чурко Д. С. Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» и его соотношение с правом на труд	26

Раздел 2. ВОПРОСЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Бужинская А. В., Кобка Д. Н. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в сельском хозяйстве	30
Бушуева А. А. Понятие и процедура переводов в трудовом праве России и других государств – членов ЕАЭС	32
Вегеро Д. Е. Об особенностях продолжительности рабочего времени для некоторых категорий женщин	36
Воронкевич А. А. О некоторых социально-правовых гарантиях работников прокуратуры Республики Беларусь	38
Ворошкевич С. А. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров судом	41
Гордейчук Ю. В. Заключение трудового договора с руководителем хозяйственного общества, являющимся единственным участником (учредителем)	44
Гышикова А. Т. Соотношение мер поощрения и взыскания в деле укрепления трудовой дисциплины	47
Дмитрук А. А. Некоторые аспекты трудоустройства иностранных граждан в Республике Беларусь	49
Дрозд А. Г. Основные проблемы трудовых практик в рамках стандарта ISO 26000 с поправкой на человеческий фактор	53

Жук А. А. Особенности прекращения трудового договора (контракта) в связи с утратой доверия	56
Крючкова В. А. Продолжительность основных трудовых отпусков по законодательству Республики Беларусь и за рубежом	58
Манцибора Е. О. Дистанционная работа как одна из нетипичных форм занятости	61
Мартиновская Д. С. Медиация как эффективный способ разрешения трудовых споров, осложненных иностранным элементом	64
Мойсева Т. А. Минимальный возраст приема на работу и условия допуска к труду по трудовому законодательству Беларуси, России и Казахстана	67
Мухамметдурдыев А. Н. Соотношение понятий «сокращенного рабочего времени» и «неполного рабочего времени» в трудовом праве	70
Непогода Д. Е. Дифференциация прекращения трудового договора в государствах – членах ЕАЭС	72
Опанасюк И. О. Роль нанимателя в становлении и поддержании благоприятного психологического климата в трудовом коллективе	75
Пархомчук Е. В. Правовой алгоритм процедуры выплаты заработной платы в случае банкротства нанимателя	78
Ридецкая Н. А. Правовое регулирование труда несовершеннолетних в Республике Беларусь	81
Сапёлко Е. А. Ненормированный рабочий день: понятие и порядок компенсации	84
Степина А. В. Определение вида трудового договора при приеме на работу	86
Федоренко А. Д. Некоторые вопросы прекращения трудового договора в России и других государствах – членах ЕАЭС	90
Фурманов В. В. Гарантии в трудовом праве: теоретические аспекты	93

**Раздел 3. ЭССЕ УЧАСТНИКОВ VI РЕСПУБЛИКАНСКОГО
КОНКУРСА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРОЦЕССУ
ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА – 2017**

Девочка Б. М., Прудникова А. В., Васильев Д. Ю. Проблемы защиты трудовых прав работников профсоюзами в рамках примирительных процедур	97
Демидик И. В., Третьяк А. О., Селицкая Б. В. Непрофсоюзное представительство в трудовом праве (зарубежный опыт и его применимость в Республике Беларусь)	104
Козылева А. А., Радовская А. В. Адвокаты, адвокатские и нотариальные бюро как наниматели в трудовом праве: вопросы теории и практики	113
Лазука Т. Н. Проблемы защиты трудовых прав работников профсоюзами в рамках примирительных процедур	122
Лев Ю. М., Руденкова В. Д. Правовое регулирование нетипичных видов изменения трудового договора и условий труда в Республике Беларусь и за рубежом	129
Подупейко А. Г. Непрофсоюзное представительство в трудовом праве (зарубежный опыт и его применимость в Беларуси)	137

Раздел 1

ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

А. А. Жуковская, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Основные положения о коллективных переговорах закрепляются в главе 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), которая называется «Коллективные переговоры». В ТК не содержится легального определения коллективных переговоров. В связи с этим обратимся к нормам международного трудового права, формируемым Международной организацией труда (далее – МОТ), регулирующим вопросы в данной области. В нормах МОТ коллективные переговоры рассматриваются в качестве действия или процесса, ведущего к заключению коллективного соглашения [1, с. 9].

В Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1951 г.) не содержится определения коллективных договоров, но выделены их основные аспекты. Данная конвенция устанавливает, что переговоры проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров, и призывает осуществлять в этой связи меры «поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей и организациями работников.

Статья 2 Конвенции № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1983 г.) определяет коллективные переговоры как все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими орга-

низациями работников – с другой, в целях: определения условий труда и занятости и/или регулирования отношений между работодателями и работниками, и/или регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников. Однако, в данной дефиниции указывается только две стороны коллективных переговоров, в то время как на практике в переговорах на определенных уровнях участвует еще государство в лице соответствующих государственных органов.

Представителями сторон, выражающими их интересы, могут быть:

от имени работников: органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, или иные организации, представляющие интересы работников;

от имени нанимателей: руководители организаций независимо от форм собственности или другие уполномоченные лица; полномочные органы объединений нанимателей, иные уполномоченные нанимателями органы;

от имени государства: Совет Министров Республики Беларусь, уполномоченные им органы государственного управления (министерства, государственные комитеты), а также местные исполнительные и распорядительные органы (областные, городские и районные исполкомы) [2, с. 121].

Основные задачи проведения коллективных переговоров видятся в следующем: сбалансировать интересы наниматели (объединения нанимателей) и работников; отрегулировать правовые, социальные и экономические интересы нанимателей и работников, соблюдая принципы социального партнерства; заключить коллективный договор, соглашение.

Выступить инициатором коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе одна из сторон коллективных трудовых отношений (как работники, так и наниматели) (ч. 1 ст. 356 ТК). Причем стороны обязаны вступать в коллективные переговоры, если одна из сторон инициировала их проведение (ст. 357 ТК).

Сторона-инициатор направляет второй стороне в письменном виде требование о проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора. В нем стоит указать (ч. 3 ст. 357 ТК):

- состав комиссии (количество членов комиссии от каждой стороны);
- сроки проведения коллективных переговоров (дату и время начала их проведения);
- место проведения коллективных переговоров.

В случае несогласия с предложенными в требовании условиями проведения переговоров, например, с местом их проведения, другая сторона может предложить свой вариант. Коллективные переговоры должны быть начаты в течение 7 дней. Срок начала ведения коллективных переговоров после получения требования об их проведении может быть изменен по соглашению сторон. Стороны для проведения коллективных переговоров на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей (ч. 1 ст. 357 ТК). Так как комиссия должна быть создана на равноправной основе, значит, количество представителей у каждой из сторон должно быть одинаковым (ч. 1 ст. 357 ТК).

Представители сторон коллективных переговоров должны иметь документы, подтверждающие их полномочия (ч. 2 ст. 357 ТК). Для ведения коллективных переговоров стороны избирают председателя и секретаря комиссии. В процессе ведения коллективных переговоров секретарем ведется протокол. Коллективные переговоры, как правило, заканчиваются заключением коллективного договора, местного, отраслевого или Генерального соглашения. Важно обратить внимание на то, что заключение коллективных договоров и соглашений является правом сторон, а не обязанностью.

Коллективные переговоры призваны способствовать взаимодействию социальных партнеров в целях защиты прав и интересов как работников (повышение реальной заработной платы, создание безопасных условий труда и т. д.), так и нанимателей (повышения уровня производительности труда и т. д.).

Список использованных источников

1. Жернигон, Б. Коллективные переговоры. Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гундо. – Женева : Международное Бюро Труда, 1999. – 107 с.
2. Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права : учеб.-метод. комплекс / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 232 с.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

А. В. Карпов, студент 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Основная функция и цель профессионального союза – защита экономических и социальных интересов граждан (ст. 41 Конституции Республики Беларусь [1], ст. 1 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» [2]).

Члены профсоюза пользуются правом на защиту интересов со стороны профсоюзной организации:

- по вопросам защиты прав и интересов работника в трудовых спорах;
- по вопросам увольнения;
- социально-бытовым проблемам и иным вопросам.

В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) имеется свыше ста статей, в которых закреплено, что решение тех или иных вопросов требует согласования с профсоюзом, учета его мнения или предусматривается их урегулирование в коллективном договоре.

Профсоюзы осуществляют защиту прав трудящихся по нескольким направлениям, а также представляют их интересы. Рассмотрим некоторые из них.

В частности, профсоюзы участвуют в работе комиссий по трудовым спорам (далее – КТС), представляют интересы работника в урегулировании трудового спора с нанимателем, по просьбе своих членов и других работников либо по собственной инициативе обращаются в защиту их трудовых прав с исковыми заявлениями в суд. Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются КТС и судами общей юрисдикции (ст. 233 ТК Беларуси).

Представители профсоюзной организации могут помочь работнику написать заявление в КТС, участвовать вместе с ним в рассмотрении заявления непосредственно в комиссии, контролировать исполнение принятого решения, принимать меры к недопущению аналогичных нарушений прав работников.

Таким образом, члены профсоюза, не обращаясь к адвокатам, вправе получать в профсоюзных органах бесплатную кон-

сультационную и иную юридическую помощь по всем волнующим работника вопросам, в том числе и практическую помощь при обращении в суд с иском к нанимателю о восстановлении нарушенных прав [4].

Деятельность профсоюзов заключается и в участии в решении вопросов, связанных с увольнением сотрудников. Профсоюзы вправе высказать свое мнение о законности действий нанимателя при увольнении работника, а также отказать нанимателю в увольнении работника, что фактически является запретом на издание приказа (распоряжения) об увольнении [4].

Сфера деятельности профсоюзов отнюдь не ограничивается рамками производства. Она многогранна и во всех своих проявлениях имеет четкую социальную направленность. Так, члены профсоюза не остаются без поддержки профкома и при возникновении различных трудных жизненных ситуаций, социально-бытовых проблем, зачастую связанных с безденежьем, потерей трудоспособности, смертью близкого человека, приобретением дорогостоящих лекарств, лечением тяжелых недугов и др., для чего нужны и деньги, и просто человеческое внимание, товарищеское участие. Значительная часть профсоюзных средств расходуется именно на эти гуманные цели [5].

Первичные структуры профсоюзов выделяют денежные средства и в знаменательные события в жизни человека – рождение ребенка, свадьба, юбилей, день рождения. По их инициативе и с участием профсоюзных активистов людям вручаются подарки, денежное вознаграждение, грамоты и благодарственные письма передовикам производства, профсоюзным активистам, ветеранам войны и труда [5].

Профсоюзы выполняют (что очень существенно) и функцию общественного контроля за соблюдением нанимателями законодательства о труде и правил охраны труда. Они участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, в прохождении медицинской экспертизы при временной и стойкой потере трудоспособности, следовательно, имеют возможность защитить интересы работника, его семьи при этих прискорбных обстоятельствах.

Отметим, если в трудовом коллективе нет профсоюзной организации, не заключается коллективный договор, если человек не является членом профсоюза, то ему достаточно сложно самостоятельно защитить свои права. Членство в профсоюзе позволяет работникам получить реальную защиту при взаимодействии с нанимателем.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.
2. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Филипчик, Р. И. Участие профсоюза в защите трудовых прав граждан [Электронный ресурс] / Р. И. Филипчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Данисенко, А. М. Что дает членство в профсоюзах людям труда [Электронный ресурс] / А. М. Данисенко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Н. А. Маршалко, студент 4-го курса направления подготовки «Юриспруденция» филиала Российского государственного социального университета в г. Минске

Аспекты, связанные с дискриминацией социально-трудовых отношений, занимают одно из центральных мест в системе трудового права России [1; 2; 5; 8]. Данная проблема нашла свое закрепление и в нормативных актах международного уровня [3; 6; 7]. В правовой системе России запрет дискриминации закреплен в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Данная норма является основополагающей для трудового права.

Главной проблемой, связанной с запретом дискриминации, служит то, что дискриминация является латентной по своему характеру. В системе трудовых правоотношений достаточно сложно доказать дискриминационность того или иного явления по отношению к работнику.

Понятие дискриминации наиболее разработано в правовой системе США. По мнению Е. А. Исаева, «в США дискриминация рассматривается как неравное обращение с равными, основанное на каком-либо признаке» [4, с. 10].

С позиции трудового права важно выявить точное содержание дефиниции «дискриминация». Это даст возможность правильно квалифицировать различные проявления неравенства в трудовых отношениях. Как считает Н. Бацвин, отсутствие «единого четко определенного понятийного аппарата в трудовом праве дает возможность недобросовестным работодателям толковать нормы таким образом, что работники сталкиваются с проблемами отстаивания своих прав в судебном процессе» [1, с. 20].

Определяя содержание дефиниции «дискриминация», следует выявить формы и объект действий, которые и будут представлять собой дискриминацию.

К формам дискриминации, которые осуществляет законодатель, могут относиться любые способы опосредованного правового регулирования социально-трудовых отношений, а осуществление дискриминации со стороны работодателя может выражаться в виде какого-либо действия или бездействия.

В статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено следующее положение: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений...» [9].

Однако данное определение не позволяет устранить субъективность из определения дискриминации. Только принятие объективного критерия, который позволит отграничить дискриминацию от правомерного поведения работодателя, даст возможность повысить доказуемость дискриминации в судебном процессе. Важным условием доказывания будет являться перенос бремени доказывания от работника к работодателю.

Дискриминационность законодательства проявляется в том, что оно по-разному регулирует отношения с разными группами субъектов.

Дискриминация возможна только тогда, когда лицо, дискриминирующее своим поведением, может оказать воздействие на поведение лица дискриминируемого. Данный факт находит свое подтверждение в ст. 19 Конституции Российской Федерации и ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, которые понимают под дискриминацией ограничение каких-либо прав или предоставление определенных преимуществ, а это невозможно без наличия отношений зависимости.

Список использованных источников

1. Бацвин, Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе / Н. Бацвин // Трудовое право. – 2013. – № 4. – С. 18–25.
2. Гвоздицких, А. Запрет дискриминации в сфере труда: общая характеристика / А. Гвоздицких // Вопросы трудового права. – 2010. – № 6. – С. 7–18.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.
4. Исаев, Е. А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика: по опыту США : дис. ... канд. юрид. наук / Е. А. Исаев. – Ярославль, 2008. – 238 с.
5. Крусс, В. И. Дискриминация и дифференцированный подход к обладателям конституционных прав и свобод / В. И. Крусс // Государство и право. – 2005. – № 12. – С. 30–42.
6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод [заключена в г. Риме 04.11.1950 г.] // Бюллетень международных договоров. – № 3. – 2001.
7. Конвенция № 111 Международной организации труда Относительно дискриминации в области труда и занятий (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.
8. Присекина, Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук / Н. Г. Присекина. – Владивосток, 2002. – 250 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации : в ред. от 03.07.2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

А. Г. Подупейко, студент 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В связи с происходящими в обществе изменениями, научно-техническим прогрессом, реализацией социально-экономической политики Республики Беларусь изменяется и положение работников в трудовых и связанных с ними отношениях. Для наиболее быстрого и полного отражения этих изменений государство отдает приоритет коллективно-договорному и локальному методам правового регулирования. Указанные методы реализуются различными путями, в том числе посредством заключения коллективных договоров.

Нормы, закрепленные в коллективном договоре, можно условно подразделить на нормативные, информационные, обязательственные и организационные, что свидетельствует о смешанной юридической природе коллективных договоров. Нормативные условия устанавливают не ограниченные временными рамками (в пределах срока действия коллективного договора) правила поведения для неограниченного круга участников трудовых и связанных с ними отношений (в пределах организации). Информационные условия в целях ознакомления с ними работников дублируют нормы актов трудового законодательства. Обязательственные условия касаются конкретных участников трудовых отношений, отдельного случая и погашаются их исполнением. Организационные условия обеспечивают процедуру и реализацию норм трудового права [1, с. 53].

В соответствии с ч. 3 ст. 364 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью [2]. В качестве приложений к коллективному договору могут быть оформлены сметы расходов фонда производства науки и техники; сметы расходов фонда социального развития и др. [3, с. 907].

Согласно ч. 1 ст. 364 ТК Беларуси содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах компетенции сторон, а также ТК Беларуси в

предусмотренных им случаях [2]. Данное положение означает, что генеральное, тарифные, местные соглашения и ТК Беларуси содержат рекомендации, а в некоторых случаях – и предписания по обязательному включению тех или иных условий в текст коллективного договора. Примерный перечень условий, которые могут включаться в текст коллективного договора, закреплен в ч. 2 ст. 364 ТК Беларуси. Также на возможность включения определенных условий в текст коллективного договора указывают нормы ч. 2 ст. 40, ч. 2 ст. 46, ч. 3 ст. 183, ст. 192, ч. 2 ст. 235, ч. 4 ст. 236 ТК Беларуси и др. Обязательно должны быть включены в текст коллективного договора условия, вытекающие из требований норм ч. 1 ст. 63 (об установлении форм, систем и размеров оплаты труда работников), ст. 70 (об оплате за работу в ночное время), ч. 5 ст. 71 (об оплате труда в период освоения нового производства (продукции)), ч. 2 ст. 196 (о видах поощрений работников) и др.

Как утверждает известный российский ученый-юрист А. Ф. Нуртдинова, «недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе. Например, для работников бюджетной сферы размеры должностных окладов установлены специальными нормативными актами и изменять их в договорном порядке нельзя» [4, с. 27].

Дискуссионным в науке трудового права является вопрос о недействительности коллективных договоров. Так, В. А. Григорьев утверждает, что «на основании ч. 2 ст. 7 ТК коллективный договор, содержащий условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, является недействительным. При этом недействительность отдельных условий коллективного договора по общему правилу не влечет за собой его недействительности в целом. В таком случае недействительными будут признаны только те его части, которые ухудшали положение работников по сравнению с законодательством о труде» [5, с. 98]. Однако в данном случае автор проводит аналогию с трудовым договором, для которого п. 1 ч. 1 ст. 23 ТК Беларуси устанавливает, что отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, а в соответствии с ч. 2 ст. 23 ТК Беларуси недействительность отдельных условий тру-

дового договора не влечет недействительности трудового договора в целом [2]. Следует отметить, что норма ч. 2 ст. 7 ТК Беларуси является императивной и с ее помощью представляется возможным урегулирование отношений, связанных с недействительностью отдельных положений коллективного договора, что исключает необходимость проведения аналогии с условиями недействительности трудовых договоров.

Подводя итоги вышеизложенному, можно сделать следующие выводы.

1. Содержание коллективного договора представляет собой совокупность нормативных, информационных, обязательственных и организационных условий, вносимых в коллективный договор по соглашению сторон коллективных переговоров.

2. В коллективные договоры могут быть включены любые нормы, за исключением ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством о труде.

3. Недействительность отдельных условий коллективного договора влечет недействительность всего договора в целом (на основании ч. 2 ст. 7 ТК Беларуси), а не отдельных его условий, как отмечают некоторые авторы.

Список использованных источников

1. Макарова, С. В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений / С. В. Макарова // Вестн. Челябинского гос. ун-та. – 2011. – № 4(219). – С. 52–54.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2008. – 1024 с.
4. Нуртдинова, А. Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование / А. Ф. Нуртдинова // Право и экономика. – 1999. – № 7. – С. 27.
5. Григорьев, В. А. Особенности составления коллективного договора / В. А. Григорьев // Заработная плата. – 2009. – № 11. – С. 97–106.

УСТАВ О ПРОМЫШЛЕННОМ ТРУДЕ 1913 ГОДА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

А. С. Полторако, студентка 1-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Фундаментом всего современного законодательства, а также прототипом современных трудовых кодексов принято считать Устав о промышленном труде Российской империи 1913 г. Немаловажно отметить, что данный акт является уникальным, единственным в своем роде. Обратим внимание на то, что зачатки почти всех институтов трудового права содержались именно в этом акте.

Устав о промышленном труде составлен Государственной Канцелярией из содержащихся в Уставе о Промышленности 1893 г. и по Сводному Продолжению 1912 г., а также в Уставе Горном 1912 г., постановлений о надзоре за промышленными предприятиями и об обеспечении рабочих и служащих в них.

Как пишет А. М. Лушников, Устав состоял из 771 статьи, поделенных на четыре раздела, разделы делились на главы, главы – на отделения. Важное практическое значение Устава заключалось не только в собирании норм о труде воедино, но и в приложениях, содержавших инструкции и правила для должностных лиц [1, с. 29] (например, ст. 41 «Чины городской и уездной полиции сообщают фабричной инспекции о всех дошедших до сведений полиции случаях нарушения порядка и благоустройства на фабриках и заводах и оказывают инспекции должное содействие»).

Чтобы правильно охарактеризовать данный акт, необходимо изучить его структуру, которая выглядит следующим образом:

- раздел первый «О надзоре за промышленными предприятиями» включает в себя три главы: «Положения общие», «О губернских и областных по фабричным и горнозаводским делам присутствиях», «О фабричной инспекции»;
- раздел второй «Об условиях труда в промышленных предприятиях», также включает в себя три главы, где первая глава подразделяется на 8 отделений;
- раздел третий «О взысканиях за нарушения постановлений о промышленном труде и о порядке производства дел по этим нарушениям» содержит 2 главы, вторая подразделяется на 2 отделения;

- раздел четвертый «Виды обеспечения рабочих и служащих в промышленных предприятиях» – самый объемный, он состоит из 13 глав, которые содержат правила о возмещении вреда работникам, потерпевшим вследствие несчастных случаев на производстве, отдельно для работников фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятий, казенных предприятий различных ведомств (артиллерийского, морского, уделов, т. е. недвижимого имущества императорской семьи) [2, с. 11].

Следует отметить, что появление Устава о промышленном труде было обусловлено трудностями в использовании предыдущих актов. Число законодательных и подзаконных актов постоянно росло, что фактически вызвало необходимость систематизации фабричного законодательства.

В этом акте содержался перечень оснований расторжения трудового договора между нанимателем и работником, устанавливались двухнедельный срок взаимного предупреждения об увольнении, регламентация найма на конкретный срок, неопределенный срок и на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращается сам наем (ст. 51) [1, с. 31].

Согласно ст. 61 Устава о промышленном труде договор найма рабочего с управлением предприятия прекращается:

- 1) по взаимному соглашению сторон;
- 2) по истечению срока найма;
- 3) по окончании той работы, исполнением которой был обусловлен срок найма;
- 4) по истечении двух недель со дня заявления одной из сторон о желании расторгнуть договор, если он был заключен на срок неопределенный;
- 5) за высылкой рабочего по распоряжению подлежащей власти из места исполнения договора или присуждение его к заключению на срок, дающий исполнение договора невозможным;
- 6) за обязательным поступлением рабочего на военную или общественную службу;
- 7) за отказом со стороны установления, выдающего работнику срочный вид на жительство;
- 8) за приостановлением в течение более семи дней работ на предприятии вследствие пожара, наводнения, взрыва паровика и тому подобного несчастного случая.

В заключение выступления отметим, что разработку Устава о промышленном труде можно рассматривать как первую ступень в превращении трудового права в самостоятельную отрасль, имеющую собственный систематизированный источник правового регулирования. Данный Устав стал почвой для кодификации трудового права в России и в Беларуси после Октябрьской революции 1917 г.

Список использованных источников

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / Н. Л. Лютов [и др.]; отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – 688 с.
2. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 2001. – 384 с.
3. Иванов, С. А. Российское трудовое право: история и современность / С. А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36–45.
4. Свод законов Российской империи. – СПб. : Гос. тип., [Б. г.]. [Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной ; Устав о промышленном труде]. – 192 с.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. В. Ступень, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В современном мире мужчины и женщины равноправны и имеют одинаковые возможности для реализации своих прав. Принцип равенства является основополагающим и закрепляется не только Конституцией Республики Беларусь, но и Конвенциями Международной организации труда № 100 1953 г. и № 111 1960 г., ратифицированными Республикой Беларусь [1; 2]. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) устанавливает и закрепляет принцип запрета дискриминации в сфере трудовых отношений.

Равноправие женщин в области трудовых отношений заключается в получении ими равных с мужчинами возможностей в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе (службе) [3].

Право женщин на труд является одним из важнейших условий равноправия в различных областях жизнедеятельности человека. Именно поэтому трудящиеся женщины обладают правом на особую защиту государством и дополнительными льготами и гарантиями, предусмотренными только для них.

Специальные нормы, определяющие особенности труда женщин, содержатся в главе 19 ТК. Эти нормы можно разделить на несколько групп:

- распространяющиеся на всех работающих женщин;
- действующие в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- закрепляющие особенности труда женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет [4].

В первую группу специальных норм включаются положения, закрепленные ст. 262 и 270 ТК Беларуси.

Трудовое законодательство нашей страны предусматривает ограничение труда женщин на работах, представляющих опасность для их здоровья. Данное ограничение устанавливается путем утверждения списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение женщин к труду. Такой список утверждается Правительством Республики Беларусь. Помимо этого, законодатель устанавливает запрет на использование труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

Что касается двух последующих групп, то они касаются особенностей регулирования труда женщин в связи с их беременностью и материнством. Как правило, данные особенности связаны с такими правовыми институтами, как трудовой договор, рабочее время и время отдыха.

Статья 268 ТК включает в себя гарантии при заключении и расторжении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей. Согласно данной статье наниматель не может отказывать женщинам в заключении трудового договора, снижать им заработную плату в связи с их беременностью или наличием детей до трех лет (для одиноких матерей – наличие ребенка до четырнадцати лет), а также расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Если же данным категориям женщин отказано в заключении трудового договора, то нанима-

тель обязан в письменной форме изложить им причины отказа. Что касается расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, то тут установлены особые правила, содержащиеся в части третьей данной статьи.

ТК закрепляет определенные особенности регулирования рабочего времени данной категории работников. Так, в соответствии со ст. 264 ТК на основе медицинского заключения беременным женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или же они могут быть переведены на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. Для женщин, имеющих детей до полутора лет, также установлена возможность перевода на другую работу с сохранением заработка по прежней работе.

Статья 263 ТК содержит в себе запрет и ограничения по привлечению женщин (беременных и имеющих детей) к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни и направлению в командировки.

Кроме того, законодательство Республики Беларусь обеспечивает возможность предоставления специальных перерывов женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет, и дополнительного свободного от работы дня, что урегулировано в ст. 265 и 267 ТК.

Помимо всего вышеперечисленного, наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях (ст. 269 ТК).

Таким образом, в заключение доклада отметим, что белорусский законодатель создает необходимые условия для успешного сочетания труда женщин с их важнейшими функциями в обществе – материнством и семейными обязанностями, так как на первом месте должна оставаться защита женского организма, направленная не только на охрану здоровья женщин, но и охрану здоровья будущих поколений. Поэтому трудовые льготы необходимы – они дают возможность женщинам трудиться наравне с мужчиной, выполнять репродуктивную функцию, а также сохранять длительную трудоспособность.

Список использованных источников

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2 т. – Женева : МБТ, 1991. – Т. 1: 1919–1956. – 1159 с.

2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2 т. – Женева : МБТ, 1991. – Т. 2: 1957–1990. – 2247 с.
3. Зинченко, Л. В. Правовая охрана труда женщин и несовершеннолетних в Республики Беларусь / Л. В. Зинченко. – Минск : Белорус. наука, 2007. – 162 с.
4. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ В БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ

Е. В. Тараненко, студент 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В рекомендации № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г. (далее – рекомендация № 92) закреплено, что арбитраж создается на добровольной основе с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися и соответствовать национальным условиям [1].

Трудовой арбитраж носит добровольный характер. Это проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон коллективного трудового спора. Если же наниматель уклоняется от создания трудового арбитража, то невозможно создать трудовой арбитраж и рассмотреть в нем коллективный трудовой спор. Трудовой арбитраж создается при непосредственном участии сторон коллективного трудового спора. Стороны избирают арбитров, что также является одним из проявлений добровольного характера трудового арбитража [2, с. 646].

По законодательству Республики Беларусь рекомендации трудового арбитража носят по общему правилу добровольный характер – стороны коллективного трудового спора могут заключить специальное соглашение об их выполнении. Однако есть споры, по которым решения носят обязательный характер.

К таким спорам можно отнести споры: об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (ч. 6 ст. 383 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси)); если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения. Для сравнения: в Российской Федерации и Республике Казахстан решения трудового арбитража всегда носят обязательный характер (ст. 166 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) и ст. 404 Трудового кодекса Российской Федерации).

Количественный и персональный состав трудового арбитража в рассматриваемых странах также регулируется по-разному. Так, например, в ТК РК установлено, что количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости – другие лица. А вот в России и Беларуси определенного количества членов трудового арбитража не установлено. Оговаривается лишь то, что состав устанавливается в соответствии с соглашением сторон.

Рекомендация № 92 установила, что в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся [1].

В Республике Беларусь списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, составляются областным (Минским городским) исполнительным комитетом. Официальное утверждение списка трудовых арбитров проводится по результатам их подготовки, проверки квалификации, выдачи документов, удостоверяющих статус трудовых арбитров. Персональный состав трудовых арбитров, а также условия их участия в разрешении коллективного трудового спора формируется с учетом предложений областных (Минского городского) исполнительных комитетов, нанимателей, представительных органов

работников, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров [2, с. 647].

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов: изучение документов и материалов, заслушивание представителей сторон коллективного трудового спора, свидетелей, экспертов и специалистов, выработка согласованного решения [2, с. 647].

Решение по коллективному трудовому спору выносится: в Беларуси – не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра); в Казахстане – не позднее семи рабочих дней со дня создания трудового арбитража; в России – при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража

На основе всего этого можно сделать вывод о том, что законодательство о трудовом арбитраже трех сравниваемых стран имеет свои сходства и различия. И процесс гармонизации законодательства о трудовом арбитраже в рамках ЕАЭС мог бы привести к улучшениям в регулировании данного вопроса. Решения трудового арбитража в Беларуси носят по общему правилу рекомендательный характер, а нормы России и Казахстана – обязательный характер, можно было бы перенять это положение и внести его в законодательство Беларуси.

Только в законодательстве Беларуси указан срок обращения в суд при невыполнении решения трудового арбитража, на наш взгляд, другие страны могли бы его перенять.

Список использованных источников

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2 т. / Международная организация труда. – Женева, 1991. – Т. 1: 1919–1956. – 1159 с.
2. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

В. П. Шилов, соискатель 5-го года обучения юридического факультета УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»

Важнейшим международным актом, провозглашающим право на справедливые и благоприятные условия труда среди основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав работника, является Всеобщая декларация прав человека [1].

Белорусские юристы в качестве первостепенных задач в области охраны труда выделяют: уменьшение воздействия на работника опасных и вредных производственных факторов, возникающих в процессе работы; снижение вероятности несчастных случаев и заболеваний работников; создание комфортных и безопасных условий труда, способствующих повышению его производительности [2].

Можно отметить, что в организации при реализации мероприятий в области охраны труда обязательно сталкиваются интересы наемных работников и нанимателя. Работник заинтересован в обеспечении ему со стороны нанимателя здоровых и безопасных условий труда. Наниматель, со своей стороны, ставит на первое место экономические результаты своей деятельности и стремится снизить себестоимость производимого продукта, что приводит к минимизации расходов, в том числе и расходов на охрану труда. В связи с этим государство берет на себя роль регулятора, который стремится установить единые нормы, правила и понятный для всех механизм выработки решений, удовлетворяющих обе стороны. В этом случае с целью установления гарантий прав и обязанностей каждого из субъектов охраны труда и создания механизма выполнения установленных норм и правил охраны труда государство разрабатывает и издаёт нормативные правовые акты и образует специализированные органы контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда.

Как было отмечено, в единую систему организационно-технических мероприятий по охране труда в организации вовлекается сразу несколько субъектов с различными интересами. Поэтому несмотря на то, насколько сильно законодательно укреп-

лена составляющая этой системы, по нашему мнению, самым действенным способом остаются коллективные переговоры – совместный поиск путей решения возникающих вопросов в сфере обеспечения охраны труда, т. е. одно из направлений социального партнерства. Можно отметить, что социальное партнерство при реализации программы по охране труда в организации выгодно для всех заинтересованных сторон: совместное участие в мероприятиях по улучшению условий труда ведет к росту производительности и, соответственно, повышению качества выпускаемой продукции, в тоже время помогает сохранить здоровье, а в некоторых случаях и жизнь работников. Что также положительно сказывается на экономических показателях организации.

Несмотря на активное участие профессиональных союзов либо других уполномоченных представителей работников в мероприятиях по охране труда основная нагрузка по обеспечению безопасных условий труда ложится на нанимателя. Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» безопасные условия труда – это «условия труда, при которых исключено воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов либо уровни их воздействия на работающих не превышают установленных нормативов» [3]. А создать такие условия возможно только при непосредственном участии нанимателя и за счет его финансовых ресурсов.

Необходимо отметить, что все требования заинтересованных сторон в рамках организации регулируются внутренними локальными нормативными правовыми актами с учетом действующего белорусского законодательства. При этом основным локальным источником трудового права, регулирующим отношения в области охраны труда в организации, по нашему мнению, нужно считать коллективный договор (ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь) [4].

Таким образом, в рамках проведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора наниматель и работники в лице своих уполномоченных представителей должны договориться о взаимных обязательствах, направленных на создание, обеспечение и поддержание на необходимом уровне безопасных условий труда в организации.

В заключение можно сделать вывод, что социальное партнерство в сфере охраны труда – это система поиска путей реше-

ния возникающих вопросов и взаимных договоренностей между всеми субъектами охраны труда в организациях и отметить необходимость дальнейшего совершенствования белорусского законодательства в данной области.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр.
2. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича ; редкол.: В. Г. Голованов [и др.]. – Минск : Регистр, 2008. – 1024 с.
3. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ДЕКРЕТ № 3 «О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ИЖДИВЕНЧЕСТВА» И ЕГО СООТНОШЕНИЕ С ПРАВОМ НА ТРУД

Д. С. Чурко, студентка 1-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Декрет Президента Республики Беларусь № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» (далее – Декрет), или как говорят в народе, декрет «о тунеядцах», был принят 2 апреля 2015 г. (впоследствии в него были внесены изменения 12 января 2017 г., а в марте этого же года он был приостановлен). Данный документ вызвал бурю негодования у отдельных групп населения. Так называемые «письма счастья» стали приходиться ко многим людям: домохозяйкам; людям, отбывающим наказание в местах лишения свободы; людям, проживающим в деревнях, поселках; студентам; уже умершим гражданам, что привело к митингам во всех крупных и не очень крупных городах

Беларуси. Пункт 1 Декрета устанавливает, что граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, получившие разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь, в случае их неучастия в финансировании государственных расходов или участия в таком финансировании менее 183 календарных дней в налоговом периоде признаются плательщиками сбора на финансирование государственных расходов (далее – сбор) [1].

Также декрет выделяет категорию лиц, которые освобождаются от уплаты налога (п. 3) и являются автоматическими плательщиками (п. 5) сбора на финансирование государственных расходов. Согласно п. 3 Декрета это граждане, которые в налоговом периоде: являлись лицами моложе 18 лет либо достигли возраста 18 лет; достигли общеустановленного пенсионного возраста или являлись лицами старше этого возраста; были признаны или являлись инвалидами (независимо от группы, причины, даты наступления и срока инвалидности); были признаны или являлись недееспособными; прибыли в Республику Беларусь для постоянного проживания после 31 марта либо уехали из Республики Беларусь для постоянного проживания за пределами Республики Беларусь и др. [1]. В пункте 5 Декрета выделяются категории лиц, которые автоматически признаются участвующими в финансировании государственных расходов. Например, лица, осуществляющие адвокатскую и нотариальную деятельность, священнослужители, церковнослужители, студенты дневной формы получения первого высшего образования, временно нетрудоспособные лица, подтверждающие это справкой о временной нетрудоспособности (выданной и оформленной в соответствии с законодательством, или ее дубликатом) и др. [1].

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что платить налоги обязаны нетрудоустроенные граждане Республики Беларусь, лица без гражданства и иностранные граждане, получившие разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь, которые не зарегистрированы в качестве безработного в органах по труду, занятости и социальной защите.

Многие противники Декрета утверждают, что он противоречит Конституции Республики Беларусь, а именно ст. 41 и 56 Основного Закона. Так ли это на самом деле? Статья 56 Конституции Республики Беларусь гласит: «Граждане Республики Беларусь обязаны принимать участие в финансировании госу-

дарственных расходов путем уплаты государственных налогов, пошлин и иных платежей». Про иностранных граждан и лиц без гражданства в данной статье ничего не указано, следовательно, делаем вывод, что Основной Закон наделяет обязанностью платить налоги только граждан Республики Беларусь. Однако Конституция имеет ст. 58, которая гласит, что никто не может быть понужден к исполнению обязанностей, не предусмотренных Конституцией Республики Беларусь и ее законами, либо к отказу от своих прав. Ссылаясь на ч. 3 ст. 101 Конституции Республики Беларусь, в которой указано, что временные декреты Президента имеют силу закона, делаем вывод, что Декрет № 3 не противоречит ст. 56 Основного Закона [2, с. 14]. Статья 41 Конституции Республики Беларусь гласит, что гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда, ссылаясь на то, что по закону граждане не обязаны работать. Но Декрет не обязывает трудоустроиться граждан, лиц без гражданства и иностранных граждан, получивших разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь. Однако документ наделяет обязанностью участвовать в финансировании государственных расходов, т. е. платить налоги. Но если нет денег и нет возможности трудоустроиться, как заплатить налог? Законодатель это предусмотрел и 12 января 2017 г. были внесены некоторые изменения в Декрет № 3. В частности, право освобождать граждан от уплаты сбора в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации предоставлено местным Советам депутатов либо по их поручению местным исполнительным или распорядительным органам [2, с. 11].

В части 4 ст. 41 Конституции Республики Беларусь записано: «Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении». Если обратиться к ст. 2 Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) № 29 (которую Республика Беларусь ратифицировала) «О принудительном труде» 1930 г., она дает точное определение термину «принудительный или обязательный труд», означающий всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица

под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг [3]. Сопоставляем данную норму с Декретом: Декрет предусматривает за невыплату сбора административное взыскание в виде штрафа или ареста. В данном случае к плательщику сбора будут применяться санкции в том случае, если он не уплатил сбор, а не за отказ от работы.

В статье 1 Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда 1957 г., также ратифицированной Республикой Беларусь, предусмотрено, что каждый член МОТ, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме, в том числе в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития (п. «b») [4]. Напрямую в Декрете о такой цели привлечения плательщиков сбора к труду речь не идет.

На наш взгляд, данный Декрет прямо не противоречит ст. 41 Конституции и конвенциям МОТ, так как в нем не указано, что люди обязаны работать. Но чтобы заплатить налог, потребуются деньги, которые надо заработать, для чего придется трудоустроиться. Следовательно, можно сделать вывод, что Декрет косвенно вынуждает человека трудоустроиться.

Список использованных источников

1. О предупреждении социального иждивенчества [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 2 апр. 2015 г., № 3 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 11-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2015. – 64 с.
3. О принудительном труде [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ, 28 июня 1930 г., № 29 / Сайт МОТ. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm. – Дата доступа: 10.03.2017.
4. Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда 25 июня 1957 г. [Электронный ресурс] / Сайт МОТ. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ru.htm. – Дата доступа: 10.03.2017.

Раздел 2

ВОПРОСЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

А. В. Бужинская, Д. Н. Кобка, учащиеся 2-го курса отделения коммерческой деятельности и права Филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»

Трудовая деятельность в сельском хозяйстве связана с различными специфическими факторами (биологическими, природно-климатическими и др.), что предопределило необходимость более детального правового урегулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, распределения доходов и других условий труда в сельскохозяйственных организациях.

Организация труда в сельском хозяйстве – это комплексный институт аграрного законодательства, включающий в себя совокупность основных понятий, принципов, правил и норм, регламентирующих работу субъектов, занятых сельскохозяйственной деятельностью [1, с. 207].

Правовое регулирование трудовых отношений в сельском хозяйстве включает в себя три группы правоотношений:

- 1) отношения, регулируемые законодательством о труде (отношения работника и предприятия, возникающие на основании трудового договора);
- 2) отношения-работника и предприятия на основе членства в хозяйственном товариществе, сельскохозяйственном кооперативе регулируются аграрным законодательством и учредительными документами товарищества, кооператива;
- 3) трудовые отношения в крестьянском хозяйстве определяются и регулируются законодательством о крестьянском (фермерском) хозяйстве.

Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства урегулированы ст. 317 Трудового кодекса Республики Беларусь [2].

Правовые принципы организации сельскохозяйственного труда закрепляют основу трудовых отношений лиц, занятых индивидуальным или совместным трудом в сельском хозяйстве.

Они складываются между сельскохозяйственными организациями и работающими в них на основе трудового договора контракта, членства граждан по поводу их профессиональной и оплачиваемой работы. Данные отношения по своей правовой природе являются трудовыми, но одновременно они обладают отраслевой спецификой производственно-хозяйственной и профессиональной деятельности. Следует отметить, что в настоящее время правовое регулирование трудовых отношений в сельском хозяйстве в целом унифицировано и осуществляется единообразно применительно ко всем категориям лиц, занятым в сельскохозяйственном производстве.

Таким образом, трудовое законодательство Республики Беларусь регулирует трудовые отношения работников с нанимателями – сельскохозяйственными организациями, специальное же законодательство регулирует трудовые отношения членов сельскохозяйственных производственных кооперативов. Сельскохозяйственный труд отличается специфическими особенностями, которые требуют учета при его правовом регулировании.

Во-первых, труд в сельском хозяйстве в значительной мере связан с природно-климатическими условиями его производства. Природные факторы определяют сезонность многих видов сельскохозяйственных работ, влияют на конечные результаты трудовой деятельности сельскохозяйственных работников. Сезонность сельскохозяйственного труда ведет к неравномерному распределению занятости работников в сельском хозяйстве в течение года. Поэтому в сельском хозяйстве применяются особые формы организации труда, его учета, нормирования, тарификации, оплаты, предоставления, выходных дней и ежегодных отпусков и т. д. В силу специфики сельскохозяйственной отрасли неизбежно совмещение квалифицированных и неквалифицированных работ, основной и дополнительной трудовых функций.

Во-вторых, на организацию труда в сельском хозяйстве определенное влияние оказывают организационно-правовые, формы хозяйствования и другие факторы.

Считаем целесообразным принятие отдельного нормативного правового акта, который урегулирует трудовые отношения в сельском хозяйстве с учетом их особенностей.

Список использованных источников

1. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПОНЯТИЕ И ПРОЦЕДУРА ПЕРЕВОДОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ И ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

А. А. Бушуева, магистрант юридического факультета Южно-Уральского государственного университета

Современные промышленные предприятия России, как и других государств – членов ЕАЭС, функционируя в условиях экономической нестабильности, вынуждены оперативно реагировать на изменения, происходящие во внешней среде, для обеспечения конкурентоспособности. Развитие новых направлений деятельности обуславливает необходимость проведения организационных изменений, которые неизбежно влекут к изменению условий трудового договора, определенных сторонами при его заключении.

Одним из основных видов изменения трудового договора является перевод. На практике вопросы о переводах работников остаются актуальны, поскольку они касаются как интересов работодателя, так и прав и интересов работника. Перевод является важным инструментом управления персоналом, посредством переводов осуществляется кадровая расстановка, ротация персонала.

В первоначальной редакции Трудового кодекса (далее – ТК) Российской Федерации, в соответствии с ч. 1 ст. 72, перевод на

другую работу предполагал «изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора». Так, законодатель отделял изменение трудовой функции от изменения существенных условий трудового договора. В свою очередь на основании ст. 15 и 57 ТК РФ трудовая функция являлась одним из существенных условий трудового договора. В последующем постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 определило, что под переводом на другую постоянную работу в той же организации следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора [8].

После вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в ТК РФ 2001 г. была введена ст. 72.1, определившая понятие «перевод на другую работу» как «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем». Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Данная норма действует наряду с самостоятельной ст. 74 ТК РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», что не характерно для ТК Беларуси.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси, определение перевода включает узкое понятие «работа по другой профессии, специальности, квалификации, должности», которое не учитывает всего многообразия трудовых функций, например, совмещение профессий или возложение на работника дополнительных обязанностей в рамках должности. Это позволяет нанимателю изменять трудовые функции работников в одностороннем порядке. В свою очередь формулировка ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ является более удачной, так как содержит термин «трудовая функция». Согласимся с мнением К. Л. Томашевского о целесообразности введения в легальную дефиницию перевода в ТК Беларуси термина «трудовая функция» с учетом положительного опыта России [6, с. 100].

Схожая ситуация характерна и для ТК Казахстана. В части 1 ст. 37 ТК Казахстана закреплено, что переводом на другую работу является «изменение работы (трудовой функции) работника, т. е. выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации». Однако легальная дефиниция трудовой функции в ТК Казахстана отсутствует.

Обращаясь к процедуре перевода, стоит отметить, что в ТК Беларуси, ТК Кыргызстана, ТК Казахстана отсутствует норма, ограничивающая переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу при простое и для замещения временно отсутствующего работника. В части 3 ст. 74 ТК РФ закреплено, что «с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации».

Процедура переводов зависит от источника инициативы. Так, переводы могут осуществляться по инициативе нанимателя, по инициативе работника и по инициативе третьих лиц. Если инициатива работника обусловлена беременностью, то в соответствии с ч. 3 ст. 30, ст. 264 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 72, ст. 254 ТК РФ, ст. 44 ТК Казахстана, ст. 306 ТК Кыргызстана работодатель обязан перевести работника на другую работу.

По инициативе нанимателя может осуществляться перевод в порядке трудоустройства (ч. 1 ст. 43 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 81 ТК РФ), при этом работодатель обязан предложить имеющиеся вакансии работнику, чья должность подлежит сокращению.

К переводам по инициативе третьих лиц относят переводы по требованию санитарно-эпидемиологических органов, переводы в соответствии с медицинским заключением [11, с. 116]. В соответствии с ч. 3 ст. 30 ТК Беларуси и ст. 73 ТК РФ, ст. 75 ТК Кыргызстана, ст. 43 ТК Казахстана работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу.

Следует отметить, что при переводе работника на постоянную нижеоплачиваемую работу по ТК РФ за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца (ст. 182 ТК РФ), а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника. По ТК Беларуси при переводе на нижеоплачиваемую

работу за работником сохраняется средний заработок по прежней работе в течение не менее двух недель (ч. 1 ст. 72 Беларуси), по ТК Кыргызстана – на период не менее 1 месяца со дня перевода (ст. 75 ТК Кыргызстана).

Итак, общее условие, лежащее в основе ТК РФ и стран ЕАЭС: перевод допускается только с письменного согласия работника. Только в исключительных или чрезвычайных обстоятельствах перевод допускается без согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ). Общая процедура переводов зависит от вида перевода, важной составляющей постоянных переводов является их отражение в трудовой книжке работника (п. 4 и 10 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках») [9].

Таким образом, понятие «перевода» в трудовом законодательстве с течением времени претерпело ряд изменений, но роль перевода в регулировании трудовых отношений только возросла. Для эффективной реализации переводов работников необходимо дальнейшее совершенствование норм с учетом совместно накопленного опыта по данному вопросу на законодательном уровне как в России, так и в остальных странах ЕАЭС.

Список использованных источников

1. Бугров, Л. Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу / Л. Ю. Бугров // Трудовое право в России и за рубежом. – М. : Юрист, 2011. – № 4 – С. 2–16.
2. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд. – М. : Статут, 2009. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 897 с.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ : постановление Пленума Верховного Суда, 17 марта 2004 г., № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
4. О трудовых книжках : постановление Правительства РФ, 16 апр. 2003 г., № 225 // Российская газета. – 22.04.2003. – № 77.
5. Русских, Т. В. Понятие перевода на другую работу: история и современность / Т. В. Русских // Вестн. Удмуртского ун-та. Сер. Экономика и право. – 2007. – № 6. – С. 137–144.
6. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. литр., 2005. – 208 с.

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЖЕНЩИН

Д. Е. Вегеро, студентка 2-го курса факультета бизнеса и права УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

Прежде чем рассматривать особенности продолжительности рабочего времени, установленного для определенных категорий женщин, следует дать определение понятия «рабочее время». Согласно ст. 110 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) рабочим временем признается время, в течение которого работник должен находиться на рабочем месте и выполнять свои обязанности [1]. К источникам правового регулирования рабочего времени работников можно отнести ТК, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка.

Отражая принцип единства и дифференциации в трудовом праве, для некоторых категорий работников может устанавливаться иная продолжительность рабочего дня или же недели, в том числе и для отдельных категорий женщин. Это связано с их материнскими и физиологическими особенностями. Поэтому для них предусматриваются различные льготы и гарантии, в том числе и особенности в продолжительности рабочего времени.

Рассмотрим подробнее гарантии и запреты, установленные действующим трудовым законодательством в целях охраны материнства и детства. К таким особенностям можно отнести запрет на работу в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, установленный для беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет. Также запрещается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет, к сверхурочным работам, а также направление их в командировку. Однако такая работа названных категорий женщин может применяться в ночное время и сверхурочно с их письменного согласия.

Еще одной особенностью является установление неполного рабочего времени. По общему правилу установление для работника неполного рабочего времени на основании поданного заявления работника отнесено на усмотрение нанимателя. Но согласно ст. 289 ТК наниматель обязан установить неполное ра-

бочее время по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка до 14 лет, или же если она осуществляет уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. В этом и заключаются дополнительные гарантии.

Если говорить о перерывах в течение рабочего дня, которые предоставляются всем категориям работников, в том числе и женщинам, то и здесь есть свои особенности. Помимо общеобязательных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка, что регламентировано ст. 267 ТК [1].

Если женщина обратилась к нанимателю по этому вопросу, то он не вправе ей отказать в этом. Это является его прямой обязанностью. При предоставлении дополнительных перерывов для кормления ребенка нет разницы: вскармливает она грудью или же он находится на искусственном вскармливании.

Данные перерывы предоставляются женщине не реже, чем через 3 часа и не менее 30 минут каждый перерыв вскармливания. Обратим внимание на то, что временные рамки продолжительности данного перерыва законодательством не установлены. Если же женщина находится далеко от места вскармливания ребенка, она по согласованию с нанимателем может продлить данный перерыв.

Если женщина имеет двух и более детей, находящихся в возрасте до полутора лет, перерыв для кормления детей устанавливается продолжительностью не менее часа и предоставляются не реже, чем через каждые 3 часа. Максимальная продолжительность кормления также не установлена.

По согласованию с нанимателем можно присоединить перерывы для кормления к перерыву для отдыха и питания. А также суммированное время перенести на начало дня или же на конец дня (смены). Все перерывы в течение рабочего времени женщины включаются в рабочее время и подлежат оплате по среднему заработку.

Если же работа женщины не допускает временного ее отсутствия на рабочем месте, то она переводится на другую более легкую работу. Причем при переводе на другую работу сохраняется средний заработок по прежнему месту работы.

Таким образом, особенности продолжительности рабочего времени у некоторых категорий женщин действительно разнообразны. К таким особенностям в сфере рабочего времени относятся запрещение на использование труда женщин сверхурочно, в ночное время, в государственные и праздничные дни, а также направление их в командировки. Но, как было отмечено ранее, все это может осуществляться только с их письменного согласия.

Основные дифференцирующие нормы, которые определяют специфику труда женщин, содержатся в главе 19 ТК. Дифференциация правового регулирования труда женщин обусловлена заботой общества и государства о здоровье нации, о выполнении женщинами детородной функции, об обеспечении надлежащих условий труда женщинам, имеющим грудных и малолетних детей [2, с. 447–448].

Однако, на наш взгляд, было бы целесообразным усовершенствование законодательства: установить точную продолжительность перерывов для кормления ребенка, так как минимальная продолжительность перерыва установлена, а вот максимальная отсутствует.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск. 2017.
2. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

О НЕКОТОРЫХ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЯХ РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. А. Воронкевич, студентка 2-го курса факультета управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Прокуратура Республики Беларусь – один из самых значимых органов Республики, отвечающих за обеспечение законности и правопорядка в нашем государстве путем осуществления

надзора за соблюдением законодательства в различных сферах общественной и государственной жизни. Из-за высокого уровня ответственности и широких властных полномочий достойным представителем прокуратуры может быть признан только сотрудник, который соответствует множеству нравственных требований, соблюдает установленные правовые нормы и принципы, а также готов подчинить свою жизнь благополучию людей и нашего государства.

При этом Республика Беларусь стремится обеспечить прокурорским работникам достойный уровень жизни, определенную социальную стабильность и защищенность. С этой целью были разработаны различные положения, которые в дальнейшем были закреплены в специализированных нормативных правовых актах. Так, 3 апреля 2008 г. принят Указ Президента Республики Беларусь № 195 «О некоторых социально-правовых гарантиях для военнослужащих, судей и прокурорских работников».

Многие гарантии направлены на решение вопросов жилищного характера. Например, сотрудники получили право постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, далее им может предоставляться право на улучшение жилищных условий во внеочередном порядке в составе организаций застройщиков или же они могут обеспечиваться служебными жилыми помещениями государственного жилищного фонда в виде квартиры или жилого дома не позднее шести месяцев после их назначения на должность или принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий [1], следующее положение также не менее ценно для каждого человека, а именно: возможность получения в собственность жилых помещений работниками прокуратуры, которые имеют 20 и более лет выслуги, на безвозмездной основе, учитывая, что данное жилье было предоставлено в установленном законодательством порядке [2].

При этом для каждого из нас важно обеспечить своих родных, защитить их. Так, социальные гарантии прокурорских работников затрагивают и членов их семей. Здесь стоит обратить внимание на необходимость обязательного государственного страхования для работников прокуратуры за счет республиканского бюджета, что также создает определенные материальные гарантии для работников и членов их семей в непредвиденных ситуациях.

Во-первых, в случае гибели прокурорского работника вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением этим работником служебной деятельности семье будет выплачена единовременная страховая сумма в размере 10-летней суммы заработной платы погибшего. Во-вторых, при установлении прокурорскому работнику инвалидности, наступившей вследствие осуществления им своей профессиональной деятельности, выплачивается единовременная страховая сумма, размер которой зависит от степени инвалидности. Вышеперечисленные случаи не являются единственными, и потому данная мера имеет существенную значимость [3].

В перечне социально-правовых гарантий работников прокуратуры можно выделить и такие, как: выплата денежных компенсаций расходов по найму жилых помещений, проживанию в гостиницах за счет средств соответствующих государственных органов в случае назначения в порядке перевода на службу в органах прокуратуры в другую местность; обеспечение проездными документами на проезд всеми видами общественного транспорта в пределах Республики Беларусь; предоставление детям работников прокуратуры мест в учреждениях дошкольного образования в течение трех месяцев со дня подачи заявления.

Рассмотрев все вышеназванные социально-правовые гарантии работников прокуратуры, можно сказать, что их разработке уделено должное внимание и в целом данный перечень является достаточным для обеспечения некоторой социальной безопасности и стабильности каждого работника и его семьи. Но все же стоит отметить необходимость принятия более существенных и действенных мер с целью реализации данных гарантий в жизни каждого сотрудника. Вероятно, благоприятное влияние окажет расширение возможностей получения жилья молодыми сотрудниками, так как именно данная проблема наиболее остро стоит перед специалистами, только поступившими на службу и имеющими довольно небольшую заработную плату.

В заключение можно предположить, что законодательное закрепление и фактическое исполнение социальных гарантий, обеспечение необходимой материальной и психологической помощи, определенной защиты работникам прокуратуры и их семьям повлечет снижение уровня коррупции среди прокурорских работников, повышение желания прилагать максимальные

усилия при выполнении своих служебных обязанностей и быть искренне преданными своему долгу, государству, поставленной цели.

Список использованных источников

1. Жилищный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 28 авг. 2012 г., № 428-З : принят Палатой представителей 31 мая 2012 г. : одобр. Советом Респ. 22 июня 2012 г. : в ред. от 10.01.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О некоторых социально-правовых гарантиях для военнослужащих, судей и прокурорских работников [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 3 апр. 2008 г., № 195 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О прокуратуре Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СУДОМ

С. А. Ворошкевич, студент 2-го курса факультета экономики и права Барановичского государственного университета

Актуальность исследования вопросов судебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров связана в первую очередь с тем, что в современном трудовом праве одним из основных способов урегулирования трудовых споров между работником и нанимателем является разрешение индивидуальных трудовых споров в органах судебной системы Республики Беларусь. Вместе с тем анализ судебной практики свидетельствует о сложности рассмотрения данной категории дел. Судами нередко не соблюдаются сроки разрешения дел, вытекающих из трудовых правоотношений, чем нарушается право работника на быстрое и эффективное восстановление в правах [2, с. 1].

Конституция Республики Беларусь в ст. 60 гарантирует каждому защиту его прав и свобод компетентным, независимым

и беспристрастным судом в определенные законом сроки [3]. На наш взгляд, судебная форма защиты содержит наиболее полные гарантии правильного рассмотрения дела, разрешения спора и является универсальной.

Нормы о судебной защите индивидуальных трудовых прав содержатся в главе 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) «Разрешение индивидуальных трудовых споров». В ТК, в отличие от ст. 11 Гражданского кодекса Республики Беларусь, нет норм, закрепляющих способы защиты трудовых прав. Вместе с тем согласно п. 1 ч. 5 ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь трудовые отношения, отвечающие признакам гражданских, регулируются гражданским законодательством, если законодательством о труде не предусмотрено иное [1]. Таким образом, для судебной защиты трудовых прав частично применимы основные способы защиты гражданских прав.

В статье 241 ТК предусмотрен конкретный перечень индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых исключительно судом: по заявлениям работников, работающих у нанимателей, где КТС не созданы, работников – не членов профсоюза, если они не обратились в КТС; о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения и другие случаи [4].

Действующим законодательством установлен трехмесячный срок для обращения в КТС или в установленных законодательными актами случаях в суд и месячный срок для обращения в суд по делам об увольнении. Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия заявления.

Необходимо отметить, что определенные вопросы на практике вызывают сроки рассмотрения дел о восстановлении на работе. Ежегодно судами взыскиваются значительные суммы заработной платы за время вынужденного прогула. Как правило, работники подают заявления в суд в течение 7–15 дней после увольнения [2, с. 11]. На наш взгляд, такой срок доста-

точен для того, чтобы решить вопрос, обращаться работнику в суд или нет при незаконном увольнении.

В статье 241 ТК перечислены случаи судебного рассмотрения споров об отказе в заключении трудового договора с определенными категориями граждан. На наш взгляд, данная норма толкуется таким образом, что в суд с иском о заключении трудового договора вправе обращаться только перечисленные в ст. 241 ТК лица, которым отказано в приеме на работу. В этой связи считаем обоснованным согласиться с мнением К. И. Кеник о том, что установление в ст. 241 ТК исчерпывающего перечня споров об отказе в заключении трудового договора является нарушением нормы конституционного права на судебную защиту своих прав [2, с. 13].

На основании проведенного исследования предлагаем внести следующие изменения в ТК.

1. Часть 1 ст. 242 ТК изложить в следующей редакции: *«Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в 14-дневный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов».*

2. Исключить из ст. 241 ТК исчерпывающий перечень случаев, когда в суде могут рассматриваться споры об отказе в заключении трудового договора, поскольку любое лицо, считающее, что ему необоснованно отказано в приеме на работу, вправе обратиться в суд за защитой своего права.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З: принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник ; Бел. гос. экон. ун-т. – Минск : Амалфея, 2000. – 19 с.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА, ЯВЛЯЮЩИМСЯ ЕГО ЕДИНСТВЕННЫМ УЧАСТНИКОМ (УЧРЕДИТЕЛЕМ)

Ю. В. Гордейчук, студент 3-го курса факультета бизнеса и права УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

Со вступлением в силу Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 308-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые Законы Республики Беларусь по вопросам хозяйственных обществ» (далее – Закон № 308-З) допускается возможность создания и функционирования хозяйственного общества, состоящего из одного участника. Соответственно наравне с унитарным предприятием в хозяйственных обществах возникает возможность осуществления функций руководителя (единоличного исполнительного органа) единственным участником (учредителем) хозяйственного общества – физическим лицом [2].

Возможность осуществления функций руководителя в данной ситуации похожа на осуществление физическим лицом – собственником имущества унитарного предприятия функций руководителя такого предприятия, но с точки зрения трудового законодательства они не тождественны.

В данной статье следует раскрыть особенности заключения трудового договора с руководителем в части назначения и подписания соответствующего трудового договора, а также отме-

тить некоторые проблемы, возникающие при заключении трудового договора с таким лицом.

Согласно ч. 2 ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) положения главы 18 ТК распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем [1]. То есть ТК не содержит ограничений в отношении единственного участника (учредителя) хозяйственного общества – физического лица, которое решило осуществлять функции руководителя (единоличного исполнительного органа) этого хозяйственного общества, по применению в отношении его норм главы 18 ТК. Следовательно, согласно ст. 253 и 254 ТК с ним заключается трудовой договор.

Первым этапом для установления трудовых правоотношений между руководителем, являющимся единственным участником хозяйственного общества и самим хозяйственным обществом, является принятие решения о назначении руководителя. Особенность данного этапа в том, что единственный участник хозяйственного общества оформляет решение не в форме протокола общего собрания участников, а в форме, схожей с формой решений, принимаемых собственником унитарного предприятия.

Следующий этап – заключение контракта с руководителем. Проблема данного этапа состоит в следующем. В силу п. 3 ст. 183 Гражданского кодекса Республики Беларусь представитель не может совершать сделки от имени представляемого в отношении себя лично. То есть единственный участник как представитель хозяйственного общества напрямую не может заключить с самим собой трудовой договор [2].

Решить такую проблему можно следующим способом: единственный участник (учредитель) хозяйственного общества уполномочивает другое лицо на заключение подобного рода договоров. То есть единственный участник хозяйственного общества оформляет доверенность на заключение трудового договора с руководителем хозяйственного общества согласно соответствующему решению единственного участника.

Следующая проблема, возникающая на этом этапе, выражается в том, что в соответствии с ч. 5 ст. 54 Закона Республи-

ки Беларусь от 9 декабря 1992 г. № 2020-ХІІ «О хозяйственных обществах» трудовой договор (контракт) от имени хозяйственного общества подписывается председателем общего собрания участников хозяйственного общества, на котором были избраны соответствующие лица, или иным физическим лицом (участником), уполномоченным решением этого собрания, а в случае образования в хозяйственном обществе совета директоров (наблюдательного совета) – председателем совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственного общества или иным его членом, уполномоченным этим советом. Законом № 308-З каких-либо особенностей заключения трудового договора при наличии единственного участника хозяйственного общества не предусмотрено. То есть законодательство оставило вне поля своего регулирования такую ситуацию [2].

Решить эту проблему, применяя напрямую требования ч. 5 ст. 54 Закона «О хозяйственных обществах», в таком случае не получится, так как будет нарушено требование п. 3 ст. 183 ГК. То есть решение то же, что и в первой ситуации, – выдача доверенности.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, необходимо отметить, что действующим законодательством не в полной мере урегулированы данные правоотношения, что влечет возникновение на практике спорных ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным последствиям. В связи с этим остается актуальным вопрос о принятии новых норм, которые более полно урегулируют данные трудовые правоотношения.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Самосейко, В. Э. Особенности трудовых отношений с руководителем, являющимся единственным участником (учредителем) хозяйственного общества (часть 1) / В. Э. Самосейко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

СООТНОШЕНИЕ МЕР ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ В ДЕЛЕ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

А. Т. Гышикова, студентка 3-го курса факультета бизнеса и права УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

Для успешной деятельности субъектов хозяйствования важны не только правильное планирование, передовые технологии, налаженный производственный процесс, но и трудовая дисциплина. Она постоянно претерпевает качественные изменения. Особое значение в обеспечении трудовой дисциплины имеет ее правовая регламентация, а также правильное и единообразное применение нормативных правовых актов о дисциплине.

Согласно ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) под трудовой дисциплиной понимается обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей [1]. Трудовая дисциплина – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и творческое отношение к работе, ее высокое качество, производительное исполнение рабочего времени и т. п.

На протяжении определенного времени в качестве основных средств обеспечения должного поведения рассматривались меры взыскания, т. е. данная проблема решалась исключительно через понятия правонарушения и ответственности. Однако, учитывая появление иных средств правового воздействия на субъекты права, появились абсолютно логичные попытки поиска новых средств обеспечения правомерного поведения.

Поощрение по трудовому праву – это, как правило, публичное оказание почета члену трудового коллектива в форме, установленной нормой права или коллективным договором, меры поощрения за образцовое поведение, признанное трудовой заслугой или особой трудовой заслугой. Поощрение осуществляется с помощью вознаграждения. Вознаграждение – это все, что человек считает ценным для себя. В соответствии со ст. 196 ТК наниматель вправе поощрять работников. ТК не предусматривает конкретных видов поощрения работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За совершение дисциплинарного проступка ТК в ст. 198 предусматривает применение к работнику следующих мер дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1, 5¹ ст. 47 ТК [1].

Кроме того, п. 3.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» была введена еще одна мера дисциплинарного взыскания – лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев [2].

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При этом должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Если наниматель не учтет эти факторы, то орган по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд) вправе отменить дисциплинарное взыскание [4, с. 298]. Применение к работнику меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренной законодательством, влечет недействительность такого взыскания. До настоящего времени отдельными нанимателями допускаются факты применения к работникам такой меры дисциплинарного взыскания, как строгий выговор, а также имеют место факты перевода работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия в связи с нарушением трудовой дисциплины, что является незаконным (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности). Приказы о применении к работникам дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством, подлежат отмене [3, с. 105].

Таким образом, управление трудовым коллективом должно обеспечить благоприятную среду, в которой реализовывались бы творческие возможности работников, развивались их способности. Как итог, люди должны получать удовольствие от выполняемой работы и общественного признания своих достижений. Предусматривая меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. Правильное и обоснованное применение дисциплинарных взысканий позволит избежать неблагоприятных юридических и финансовых последствий при увольнении виновных работников.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск. 2017.
2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 декабря 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Важенкова, Т. Н. Трудовое право Республики Беларусь: практ. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Молодежное научное общество, 2006. – 198 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2014. – 1136 с.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. А. Дмитрук, студент 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Трудоустройство гражданина другого государства является одним из способов привлечения высококвалифицированных кадров в организацию, которая находится на территории Республики Беларусь. Количество иностранных граждан, приезжающих в Республику Беларусь с такой целью, ежегодно увеличивается [8].

Согласно ч. 1 ст. 21 Закона от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о трудовой миграции) трудоустройство иностранцев, которые не имеют разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, может осуществляться двумя способами: 1) при помощи организаций, осуществляющих услуги по подбору персонала; 2) самостоятельно без участия организаций, указанных выше [3].

Деятельность организаций по подбору персонала согласно ч. 1 ст. 21 Закона о трудовой миграции должна осуществляться

в порядке, определенном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 июня 2011 г. № 885 «Об утверждении Порядка оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь» [4].

Согласно ч. 1 ст. 26 Закона о трудовой миграции наниматель Республики Беларусь обязан получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы для использования труда иностранцев, которые не имеют разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь [3].

Специальное разрешение на работу на территории Республики Беларусь выдается иностранцу, не имеющему разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, по ходатайству белорусского нанимателя (согласно ч. 1 ст. 29 Закона о трудовой миграции) [3].

В том случае, если наниматель привлекает на работу менее десяти иностранцев, получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы не требуется, необходимо лишь получить специальное разрешение на каждого привлекаемого на работу иностранца. После получения специального разрешения, которое является именным и выдается на конкретного работника для трудоустройства у конкретного нанимателя, последний обязан заключить с таким работником трудовой договор и в месячный срок зарегистрировать его в подразделении по гражданству и миграции [8].

Отметим, что трудящимся из Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Армения, Республики Кыргызстан не требуется получать разрешение на осуществление трудовой деятельности в Республике Беларусь (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе (далее – Договор о ЕАЭС)) [2].

Временное пребывание и временное проживание для граждан указанных государств, согласно п. 5 ст. 97 Договора о ЕАЭС, регламентируется сроком действия трудового или гражданско-правового договора [2]. При этом согласно ч. 1 п. 6 ст. 97 Договора о ЕАЭС указанные граждане и члены их семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с их даты въезда [2]. Согласно ч. 2 названного

пункта по истечении 30 суток эти граждане обязаны оформить временное пребывание и временное проживание на срок действия трудового договора. В случае смены нанимателя они вправе оставаться на территории Республики Беларусь в течение 15 дней для заключения нового трудового договора [2].

Отметим, что согласно абз. 2 подп. 1.2 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 2014 г. № 420 «О пребывании граждан Украины в Республике Беларусь» наниматели Республики Беларусь, привлекающие граждан Украины для осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь, освобождаются от уплаты государственной пошлины за выдачу разрешений на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь [5].

Спорным является вопрос валюты трудового договора с иностранным работником. Так, согласно ст. 18 Закона от 12 июля 2013 г. № 53-З «Об инвестициях» инвесторы и (или) коммерческие организации, созданные в установленном порядке с участием инвестора (инвесторов), имеют право на привлечение в Республику Беларусь иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе не имеющих разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, для осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам в соответствии с законодательством Республики Беларусь [6]. Приведенная отсылочная норма позволяет обратиться к трудовому законодательству Республики Беларусь. В связи с отменой Инвестиционного кодекса и вступлением в силу Закона «Об инвестициях» с 25 июля 2014 г. была исключена ст. 320 ТК [7], закреплявшая особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей [8].

Однако на данный момент в связи с указанными изменениями в законодательстве одним из направлений в регулировании трудовых отношений является равенство всех лиц независимо от гражданства их работников без преференций в правах, обязанностях и гарантиях. Таким образом, выплата заработной платы в иностранной валюте работающим на территории Республики Беларусь неправомерна [8].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Договор о присоединении Республики Армения к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года [Электронный ресурс] : [подписан в г. Минске 10.10.2014 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : [подписан в г. Астане 29.05.2014 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З : в ред. от 05.01.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении Порядка оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 июня 2011 г., № 885 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. О пребывании граждан Украины в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 30 авг. 2014 г., № 420 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Об инвестициях [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 53-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Нефагина, К. А. Трудоустройство иностранных граждан на территории Беларуси / К. А. Нефагина // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ ПРАКТИК В РАМКАХ СТАНДАРТА ISO 26000 С ПОПРАВКОЙ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

А. Г. Дрозд, студент 4-го курса УО «Институт предпринимательской деятельности»

Кадры, трудящиеся, работники, сотрудники, персонал – основа любой организации. Для успешного развития предприятия в долгосрочной перспективе необходимо беречь, воспитывать и совершенствовать этот ценный ресурс. Когда организация берет на работу нового сотрудника, она также берет на себя большую ответственность – финансовую, социальную, личную.

Каждая организация в процессе своего развития сталкивается с пятью основными проблемами в области трудовой практики: 1) найм и трудовые отношения; 2) условия труда и социальная защита; 3) социальный диалог; 4) охрана труда и безопасность на рабочем месте; 5) развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте.

Важность занятости для развития личности признается во всем мире. Как работодатель организация содействует достижению одной из наиболее широко признаваемых целей общества, а именно повышению уровня жизни за счет полной и гарантированной занятости и достойной работы [1].

Условия труда включают в себя заработную плату и другие формы компенсаций, рабочее время, перерывы для отдыха, выходные дни, дисциплинарные практики и условия увольнения, охрану материнства и вопросы благополучия, такие как безопасная питьевая вода, санитарное обеспечение и доступ к медицинским услугам. Условия труда существенно влияют на качество жизни трудящихся и их семей, а также экономическое и социальное развитие. Следует уделять соответствующее внимание качеству условий труда [1].

Социальный диалог включает в себя все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между или среди представителей правительства, работодателей и трудящихся относительно общих интересов, относящихся к экономическим и социальным вопросам, вызывающим озабоченность. Он может происходить между работодателем и представителями трудящихся

ся, касаясь вопросов, затрагивающих их интересы, может также включать правительство, если затрагиваются факторы более общего характера, такие как законодательство и социальная политика [1].

Охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте касаются обеспечения и поддержания самого высоко уровня физического, психического и социального благополучия трудящихся, предотвращения [причинения] вреда здоровью, вызванного условиями труда. Они также относятся к защите трудящихся от рисков здоровью и адаптации производственной среды к физиологическим и психологическим нуждам трудящихся [1].

Развитие человеческого потенциала включает в себя расширение выбора за счет увеличения возможностей и способностей человека, помогая таким образом женщинам и мужчинам прожить долгую и здоровую жизнь, обладать знаниями и иметь достойный уровень жизни. Развитие человеческого потенциала также включает в себя доступность политических, экономических и социальных возможностей проявлять творчество и осуществлять производительный труд, чувствовать самоуважение и ощущать принадлежность к сообществу и свой вклад в общество [1].

Встраивание социальной ответственности в каждый аспект организации включает приверженность и понимание на всех уровнях организации. На ранней стадии усилий организации относительно социальной ответственности повышение осведомленности следует направлять на улучшение понимания аспектов социальной ответственности, включая принципы, основные темы и проблемы. Приверженность и понимание должны исходить от высшего руководства организации. Понимание преимуществ социальной ответственности для организации может играть важную роль в формировании приверженности со стороны руководства организации. Таким образом, следует приложить усилия для того, чтобы обеспечить полное понимание со стороны руководства организации последствий и преимуществ социальной ответственности. Некоторые работники и отдельные части организации будут в большей степени заинтересованы и восприимчивы к принятиям действий относительно социальной ответственности, чем другие. Создание культуры социальной ответ-

ственности внутри организации может потребовать существенного времени, но систематические действия и работа на основе существующих ценностей и культуры оказывались эффективными для многих организаций. [1]. Важно воспитывать в сотрудниках профессионализм и высокие морально-этические качества. Можно рассмотреть на примере коррупции, сколько теряют бизнес и государство из-за безответственности в области трудовой практики.

Корпоративная социальная ответственность охватывает множество сфер жизни бизнеса, общества и государства – от защиты окружающей среды, защиты прав и интересов трудящихся до экономических интересов бизнеса, коррупции и бюрократии государственного аппарата [2].

Невозможно повлиять на размер убытков вследствие изменения климата в масштабе нашей страны, так же как и модернизировать старое советское промышленное наследие щелчком пальцев. В цифрах это 50–100 % от уровня среднего уровня ВВП за 2010–2016 гг. или 60–65 млрд долл. для того, чтобы превратить Беларусь в экологическую, высокотехнологичную передовую экономику. Мы также не можем повлиять на внешнеполитическую и внешнеэкономическую ситуацию, из-за которой наша экономика нанесет серьезные потери. Ситуация преддепресссионная и с явными признаками стагнации в экономической и общественной жизни.

Список использованных источников

1. Международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.samruk-energy.kz/images/2016/ku/ust_razv/ISO_26000_rus.pdf. (<http://www.iso.com>). – Дата доступа: 06.03.2017.
2. В Беларуси презентована инициатива «Глобальный договор» [Электронный ресурс] / Программа развития ООН. ПРООН Беларусь. – Режим доступа: <http://un.by/undp/news/belarus/12-12-06-001.html>. – Дата доступа: 06.03.2017.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

А. А. Жук, студентка 5-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Одно из важных и необходимых условий для существования трудовых правоотношений – доверие между нанимателем и работником, особенно когда трудовая функция работника предполагает непосредственный доступ к денежным и материальным ценностям. Но на практике наниматель все чаще сталкивается с проблемой доверия к своим работникам. Расторжение трудового договора в связи с утратой доверия предусмотрено п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и увольнение по данному основанию является одним из самых конфликтных, так как в трудовой книжке работника появляется дискредитирующая запись.

Трудовое законодательство не содержит толкования термина «доверия». В соответствии с Толковым словарем русского языка С. И. Ожегова доверие – это уверенность в чей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь [1]. Отсутствие легального толкования термина «доверия», по нашему мнению, приводит к множеству ошибок на практике со стороны нанимателя.

При увольнении работника по данному основанию наниматель в каждом конкретном случае должен самостоятельно оценить ряд факторов: может ли быть уволен именно этот работник; виновен ли работник в совершении противоправного проступка; действительно ли больше нельзя доверять работнику. При этом наниматель довольно часто путает утрату доверия с хищением имущества нанимателя, которое предусмотрено в п. 8 ст. 42 ТК.

Утрата доверия к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и материальные ценности, в связи с совершением им виновных действий является дополнительным основанием увольнения и применяется только к отдельной категории работников. Перечень таких работников в трудовом законодательстве Беларуси отсутствует. Для сравнения следует отметить, что, например, трудовое законодательство соседних государств,

таких как Россия и Украина, также не содержит перечня лиц, которые могут быть уволены по исследуемому основанию [2].

Согласно п. 42 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» под обслуживанием денежных и материальных ценностей следует понимать прием, хранение, отпуск, перевозку, обслуживание, распределение материальных или денежных ценностей и т. п.

Согласно действующему трудовому законодательству если работник имеет доступ к материальным ценностям, но не занимается их обслуживанием, то увольнение по данному основанию запрещено. Например, уборщица склада имеет доступ к материальным ценностям, но не занята их непосредственным обслуживанием, а только убирает помещение, где они находятся [3]. Также по данному основанию не могут быть уволены лица, которые осуществляют надзор за сохранностью и учетом ценностей, контролем за деятельностью материально-ответственных лиц, например, бухгалтеры, ревизоры, контрольно-надзорные службы и др.

Бухгалтерия обеспечивает сохранность имущества, следит за движением материальных и денежных средств, принимает всевозможные меры в случае незаконного расходования материалов, обнаружение недостач. Бухгалтер ежедневно совершает множество операций, связанных с безналичным расчетом и может умышленно или халатно отправлять денежные средства, например, на чужие банковские счета и, как следствие всего этого, на практике бухгалтер может начать злоупотреблять своими полномочиями. Правоприменительная практика показывает, что безналичные средства, с которыми работает бухгалтер, не являются непосредственно вверенными ценностями, поэтому увольнение работника по данному основанию считается незаконным [3].

Мы полностью разделяем мнение таких ученых-юристов, как Г. А. Василевич [4, с. 41], Н. М. Черноруцкая [3], которые считают, что для признания увольнения данной категории работников в связи с утратой доверия правильным необходимо дополнить п. 2 ст. 47 ТК. Следует предусмотреть в качестве работников, которые могут быть уволены по данному основанию, также лиц, осуществляющих бухгалтерский учет, произ-

водящих надзор за сохранностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц.

На основании вышеперечисленного можно сделать вывод, что потеря доверия у нанимателя – достаточно размытое понятие, поэтому весьма сложно осуществить процедуру увольнения по данному основанию. К увольнению работников по рассматриваемому основанию наниматели прибегают крайне редко. Также такое увольнение требует тщательной подготовки и подробного обоснования со стороны нанимателя, в противном случае нанимателю придется восстановить работника на работе и выплатить моральный ущерб.

Список использованных источников

1. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/words/7330.shtml>. – Дата доступа: 18.02.2017.
2. Филипчик, Р. И. Особенности прекращения трудового договора (контракта) по недоверию, а также в случае совершения работником аморального проступка / Р. И. Филипчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Чернолуцкая, Н. Увольнение в связи с утратой доверия: проблемы правоприменения [Электронный ресурс] / Н. Чернолуцкая. – Режим доступа: <http://jurist.by/podborki/uvolnenie-v-svyazi-s-utratoj-doveriya-problemy-pravoprimereniya.html>. – Дата доступа: 18.02.2017.
4. Василевич, Г. А. К вопросу о необходимости расширения оснований прекращения трудового договора (контракта) в связи утратой доверия / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3 (19). – С. 39–43.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЗА РУБЕЖОМ

В. А. Крючкова, магистрант 1-го года обучения УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Основной отпуск является разностью трудового отпуска. Каждый работник имеет право на основной отпуск. Он обладает

данным правом вне зависимости от вида заключенного им трудового договора, от того, кто является его нанимателем, от формы организации и оплаты труда. Исключения могут быть предусмотрены законодательными актами [1, с. 385].

В соответствии с белорусским трудовым законодательством продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 дней (ч. 1 ст. 155 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – ТК Беларуси).

В историческом аспекте отметим, что до начала 2008 г. продолжительность основного трудового отпуска в Беларуси составляла 21 календарный день. Несомненно, новшество по поводу увеличения продолжительности основного отпуска для усиления трудового права работников на отдых является положительным моментом.

В связи с увеличением продолжительности основного трудового отпуска, обратим внимание на следующее. Согласно ст. 181 ТК Беларуси при совершении работником прогула без уважительной причины нанимателю предоставляется право уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. Но при этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска, т. е. не менее 24 календарных дней в соответствии с ч. 1 ст. 155 ТК. Уменьшение продолжительности трудового отпуска в данном случае выступает не дисциплинарным взысканием, а иной мерой дисциплинарного воздействия. Но в реальной действительности за совершенный работником прогул без уважительной причины наниматель может его наказать тремя различными мерами: дисциплинарным взысканием (замечанием, выговором или увольнением), лишением премии и уменьшением продолжительности трудового отпуска, что представляется чрезмерным.

Существуют случаи, в которых продолжительность основного отпуска может составлять более 24 календарных дней. Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь [2, с. 314].

Необходимо отметить, что законодательством Республики Беларусь предусматривается такая категория работников, про-

должительность основного трудового отпуска которых составляет менее 24 календарных дней. К ней относятся обязанные лица – родители, которые обязаны возмещать расходы по содержанию детей из своей заработной платы. Они вправе претендовать на основной трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней [3]. Заметим, что данное положение противоречит ч. 1 ст. 155 ТК Беларуси, в соответствии с которой продолжительность трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней. На наш взгляд, необходимо устранить данную коллизию путем исключения данной специальной нормы в отношении обязанных лиц и гарантирования им права на основной отпуск в 24 календарных дня.

В Российской Федерации в отличие от Республики Беларусь продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена и в случае совершения работником прогула без уважительной причины. Если соглашение ограничивает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, то такое соглашение является недействительным. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней [4, с. 168].

В странах Европейского союза средняя продолжительность основного трудового отпуска составляет 4 недели (например, 29 дней в Швейцарии, 28 дней в Нидерландах). В Соединенных Штатах Америки в принципе не существует законодательных норм, которые бы определяли продолжительность отпуска. Количество дней отдыха американских работников зависят от условий контракта, заключаемого работодателем с наемным работником. По традиционной (но не общепринятой) методике определения продолжительности отдыха наемный американец получает в качестве отпуска 8 оплачиваемых часов рабочего времени за каждый отработанный им месяц. Также хотелось бы обратить внимание на опыт предоставления отпусков в Швейцарии. Только треть населения страны поддерживает идею одного из профсоюзов (Travail Suisse) отдыхать шесть недель вместо четырех. Следует отметить, что защитники прав работников имеют довольно веские основания требовать отпуск большей продолжительностью в связи с тем, что за 15 лет продуктивность швейцарцев выросла на 20 %. Однако по результатам проведенного референдума большинство швейцарцев не желают увеличения основного трудового оплачиваемого отпуска [5, с. 55].

Таким образом, законодательство Республики Беларусь о трудовых отпусках нуждается в совершенствовании с учетом зарубежного опыта.

Список использованных источников

1. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т. 2 / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – 460 с.
2. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
3. Островский, Л. Я. Трудовые и социальные отпуска: комментарии, анализ практических ситуаций, образцы документов / Л. Я. Островский // Отдел кадров. – 2008. – № 6. – 146 с.
4. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : Юрид. фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2008. – 608 с.
5. Кучинская О. А. Основной трудовой отпуск и его продолжительность в Республике Беларусь и зарубежных странах / О. А. Кучинская // Сб. науч. ст. студентов, магистрантов, аспирантов. Вып. 9 : в 3 т. / сост. С. В. Анцух. – Минск : Изд-во «Четыре четверти», 2012. – Т. 1. – 182 с.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК ОДНА ИЗ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Е. О. Манцибора, курсант 2-го курса факультета милиции УО «Могилевский институт МВД Республики Беларусь»

Внедрение в практику найма рабочей силы нетипичных форм занятости коренным образом трансформирует разработанные еще Л. С. Талем признаки трудового правоотношения, включающие в себя организационную, дисциплинарную и личностную составляющие [1]. Отход от традиционной модели занятости подразумевает отсутствие жесткой привязанности работников к рабочему месту, расширение у них возможностей свободного планирования трудового процесса, ослабление контролирующей роли нанимателя и ограничение оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Одной из нетрадиционных форм занятости, предоставляющей подобные возможности, является телеработа – вид занятости, при которой стороны трудового договора заключают соглашение на выполнение определенной трудовой функции, находясь при этом на расстоянии друг от друга, контактируя между собой и передавая результат труда и его оплату с помощью Интернета.

Концепцию дистанционного труда разработал американец Джек Ниллесс в 1972 г. Он первый высказал идею о том, что для продуктивной работы работникам нет необходимости находиться напрямую в офисе, а для экономии ресурсов можно вести работу дистанционно, поддерживая контакт с сотрудником.

История развития телеработы в зарубежных странах прошла три этапа: 1) с 1972 г. по начало 1980-х гг. – разработка теоретических основ концепции удаленной занятости. Основная идея организации труда подобным образом состояла в разрешении проблем транспортной доступности места работы в больших городах и возможности привлечения специалистов, проживающих в удаленных сельских районах. Однако несмотря на всю перспективность выдвинутой идеи ни общество, ни крупные наниматели особого интереса к ней не проявили; 2) начало 1980-х – середина 1990-х гг. – умеренное накопление практического опыта. В процессе реализации теоретических разработок оказалось, что если телеработа организована не на должном уровне, то вместо предполагаемой прибыли она приносит убытки; 3) с середины 1990-х гг. – по настоящее время – бурное развитие телеработы и внедрение ее в качестве одной из составляющих в жизнь развитого информационного общества. На сегодня созданы все необходимые условия для ее широкого использования.

В настоящее время самыми востребованными вакансиями на рынке телеработы являются: работа менеджеров по продажам, работа для журналистов, редакторов, программистов, веб-специалистов, работы по поиску заказов и др. Как видим, в процессе организации телеработы необходимыми ресурсами являются компьютер и иные средства связи, а современные программы-месенджеры помогают наладить должную коммуникацию между нанимателем и работником. К слову, термин «телеработа» для обывателя ассоциируется в большей степени с ра-

ботой на телевидении, следовательно, понятие «дистанционный труд» в данном случае более уместен.

В Республике Беларусь возможность организации дистанционной работы закрепляет глава 25 Трудового кодекса Республики Беларусь «Особенности регулирования труда работников-надомников». В 2014 г. были внесены изменения и дополнения в нормы данной главы, в частности в определение понятия «работник-надомник», в связи с чем оно стало более приближено к пониманию дистанционного труда. Однако, на наш взгляд, специфичность организации дистанционного труда вызывает необходимость детальной разработки и законодательного закрепления правового статуса дистанционных работников для достижения обоюдного положительного эффекта.

Российский законодатель избрал более радикальный подход к правовому регулированию дистанционного труда – в Трудовой кодекс России (далее – ТК России) внесена глава 49.1, посвященная данной проблематике. В части 1 ст. 312.1 ТК России закреплено определение дистанционной работы. Далее, в нормах данной главы детализируется порядок приема на работу, особенности организации и охраны труда работников, режим рабочего времени и времени отдыха, особенности прекращения трудового договора.

На основании статистических данных за 2014 г. в России около 2,53 млн человек работают дистанционно. За год количество удаленных работников увеличилось более чем на 200 тыс. человек (2,3 млн – в 2013 г.), на наш взгляд, здесь прослеживается прямая зависимость от введения в ТК России главы 49.1, которая позволила легализовать данную форму занятости. Более 40 % организаций в России имеют в штате удаленных работников. Отрасли, в которых чаще всего сотрудников переводят на дистанционную работу, – это ИТ, телекоммуникации, строительство и промышленность, ретейл [2].

Обобщая изложенное, следует отметить, что дистанционная занятость обладает достаточно большим количеством положительных аспектов как для нанимателей (снижение затрат на материальную базу, увеличение производительности труда и др.), так и для работников (саморегуляция рабочего времени и времени отдыха, оптимальный баланс между семейными и трудовыми обязанностями, снижение транспортных расходов и др.). При

этом достижение высокого экономического эффекта от сокращения стационарных рабочих мест и лигализации дистанционной деятельности в Беларуси напрямую зависит от адекватного нормативного правового закрепления.

Список использованных источников

1. Мотина, Е. В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения [Электронный ресурс] / Е. В. Мотина. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/122806/1/Дистанционная%20работа.pdf>. – Дата доступа: 05.03.2017.
2. Каждый пятый россиянин будет работать удаленно к 2020 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/news/63746-každyy-pyatyy-rossiyanin-budet-rabotat-udalенno-k-2020-godu>. – Дата доступа: 05.03.2017.

МЕДИАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

Д. С. Мартиновская, студентка 4-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Согласно статистическим данным Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь, в 2016 г. 19 939 иностранным гражданам было выдано специальное разрешение на право осуществления трудовой деятельности в Беларуси [1]. В процессе пребывания в стране многие трудящиеся-иммигранты сталкиваются с нарушением своих прав, но немногие обращаются за их защитой.

Статья 541 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь закрепляет, что иностранные граждане имеют право беспрепятственного обращения в суды Республики Беларусь и пользуются в них всеми гражданскими процессуальными правами наравне с гражданами Республики Беларусь [2].

И хотя в Республике Беларусь суд является основным способом разрешения споров, с принятием Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» все большее количество споров успешно разрешается вне судебной системы.

В статье 2 данного Закона установлено, что Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений [3]. Около 30 % споров, рассматриваемых с помощью медиации, приходится на трудовые споры, более 80 % которых завершаются подписанием медиативного соглашения.

Возможность разрешения возникшего спора между нанимателем и трудящимся-иммигрантом посредством процедуры медиации видится более приемлемым, чем судебное разбирательство. Основным плюсом медиации для трудящегося-иммигранта является сохранение хороших отношений с нанимателем, что способствует сохранению за работником своего рабочего места. Кроме того, прибегнуть к процедуре медиации для работника-иностранца значительно легче в психологическом и эмоциональном плане [4]. Медиативное соглашение, заключенное по результатам проведения процедуры медиации, позволит сторонам прийти к взаимовыгодным договоренностям. Помимо этого, в большинстве случаев издержки на проведение процедуры медиации значительно меньше суммы государственной пошлины и услуг представителей в суде.

В связи с тем, что в Беларуси альтернативные способы разрешения споров только начинают набирать популярность, обратимся к практике урегулирования трудовых споров, в том числе с иностранным элементом, в странах англо-саксонской системы права, где более 90 % конфликтов решаются вне суда.

В США основным инструментом разрешения трудовых споров являются многочисленные государственные и частные организации, оказывающие услуги медиации. Наиболее известными являются Федеральная служба посредничества и примирения и Научный и образовательный проект в сфере медиации. В Англии действует аналогичная Служба консультации, примирения и арбитража – *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)*. Действующая практика показывает, что любая жалоба, поданная в основной орган по рассмотрению трудовых споров в Англии – Трудовой трибунал, регистрируется и автоматически направляется в ACAS. Лишь после неудачной попытки урегулирования конфликта в ACAS спор передается в Трудовой трибунал. Процедура медиации также используется внутри

организаций, где ее осуществляют специальные должностные лица или подразделения. Такие органы действуют, например, в Министерстве здравоохранения и Агентстве по социальным выплатам Англии [5].

Интересен опыт Индии. До обращения в судебные органы – Трудовой суд или Промышленный трибунал – стороны конфликта обязаны обратиться к Инспектору по примирению, который назначается на должность уполномоченным органом исполнительной власти Индии. В функции Инспектора входит сбор материалов спора, расследование и совершение необходимых действий для принятия сторонами мирового соглашения. Если стороны разрешили конфликт, Инспектор направляет в орган исполнительной власти извещение и меморандум об урегулировании спора. Лишь спустя 45 дней после обращения к Инспектору спор может быть передан в суд или трибунал для дальнейшего разрешения [6].

Итак, внедрение положительного опыта зарубежных стран по разрешению трудовых споров, осложненных иностранным элементом, способно создать в Республике Беларусь эффективную и быструю защиту нарушенных прав трудящихся-иммигрантов посредством развития процедуры медиации. Медиативное соглашение, заключенное между нанимателем и трудящимся-иммигрантом, позволит обеспечить сохранение трудовых отношений и будет содействовать выполнению закрепленных договоренностей.

Список использованных источников

1. Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by/main.aspx?guid=9871>. – Дата доступа: 27.02.2017.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Пухова, А. Медиация в трудовых отношениях / А. Пухова // Юстиция Беларуси. – 2016. – Спецвыпуск. Медиация. – С. 52–56.
5. Калашникова, С. И. Медиация трудовых споров: зарубежный опыт и перспективы развития в РФ / С. И. Калашникова // Третейск. суд. – 2009. – № 6. – С. 113–122.
6. Беликова, К. М. Разрешение трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР / К. М. Беликова // Право и политика. – 2016. – № 2. – С. 254–261.

МИНИМАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ И УСЛОВИЯ ДОПУСКА К ТРУДУ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНА

Т. А. Мойсеева, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В настоящее время вопрос установления минимального возраста приема на работу и необходимых условий допуска к труду представляется весьма актуальным. Это связано прежде всего с тем, что в законодательстве Республики Беларусь, Российской Федерации и Республики Казахстан закреплен только минимальный возраст для возникновения трудовых отношений, а также перечислен ряд условий для заключения трудового договора с несовершеннолетним работником. Сравнительная характеристика позволит отметить потребность в гармонизации норм трудового права в условиях построения Евразийского экономического союза.

В соответствии с ч. 1 ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам гарантируется право на труд. Что касается минимального возраста, с которого возможно возникновение трудовых отношений и в последующем заключение трудового договора, то в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) установлены две нормы. В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК Беларуси заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет, следовательно, полагаем, что шестнадцатилетний возраст является по общему правилу

минимальным возрастом для заключения трудового договора. Исходя из содержания в ч. 2 ст. 21 ТК Беларуси следует, что возможно заключить трудовой договор с лицом, достигшим четырнадцати лет, но возникновение трудовых правоотношений с данной категорией лиц возможно только при выполнении нескольких условий. Перечень условий закреплен в ст. 272 ТК Беларуси. Таким образом, в виде исключения отметим, что белорусское законодательство устанавливает минимальный возраст приема на работу в четырнадцать лет.

В части 1 ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплено, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В той же ст. 63 ТК РФ предусмотрены случаи, в которых возможно заключение трудового договора с более раннего возраста. Часть 2 ст. 63 ТК РФ допускает возможность заключения трудового договора с лицом, достигшим пятнадцати лет, при условии, что несовершеннолетним лицом было получено или идет процесс получения общего образования, а также труд должен являться легким и не причинять вреда здоровью. Но перечень работ, относящихся к категории легких, в законодательстве Российской Федерации не закреплен. В развитие ч. 3 ст. 272 ТК Беларуси постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 утвержден перечень легких видов работ. В части 3 ст. 63 ТК РФ российский законодатель более детально определил субъектов, с согласия которых возможно заключить трудовой договор в возрасте четырнадцати лет. На наш взгляд, данная норма непротиворечива, так как в ней не указаны опекун, попечитель и усыновитель. В статье 63 ТК РФ предусмотрена возможность заключения трудового договора в возрасте до четырнадцати лет с согласия лиц, указанных в данной статье, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках «для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Однако возникают вопросы: какие нормы рабочего времени (как минимальные, так и максимальные) должны быть установлены для данной категории лиц, не рассматривается ли данная норма в качестве наихудшей формы детско-

го труда? На поставленный вопрос существует ответ, содержащийся в ч. 4 ст. 63 ТК РФ, в которой закрепляется, что максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия указываются в разрешении органа опеки и попечительства. Следовательно, работодатель при заключении трудового договора минимальное рабочее время устанавливает по собственному усмотрению.

В трудовом законодательстве Республики Казахстан также закреплено общее правило, касающееся допустимого возраста для заключения трудового договора – шестнадцать лет (п. 1 ст. 31 ТК Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана). В пункте 2 ст. 31 ТК Казахстана закреплены исключения из общего правила. При достижении пятнадцати лет трудовой договор может быть заключен в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования. В подпункте 2 п. 2 ст. 31 ТК Казахстана отмечена возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими четырнадцатилетнего возраста, при соблюдении аналогичных условий, установленных в нормах ТК Беларуси и ТК России. Трудовой договор с лицами до четырнадцати лет возможен лишь в области кинематографа, в театральных и концертных организациях. В части 3 ст. 2 Конвенции Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», ратифицированной Республикой Беларусь, предусмотрено, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже пятнадцати лет, а не четырнадцати.

Следует обратить внимание, что в ТК Беларуси не устанавливается более детальное возрастное разграничение, чем закреплено в ТК РФ и ТК Казахстана. В ТК Беларуси установлено только два возрастных ограничения – это шестнадцать и четырнадцать лет. На наш взгляд, необходимо внести некоторые дополнения в ТК Беларуси, в частности, возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, при условии, что данная работа будет относиться к сфере деятельности кинематографа, театра (театральных постановок), организации концертов и цирка с соблюдением некоторых условий по аналогии, установленной в ТК РФ и ТК Казахстана соответственно.

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «СОКРАЩЕННОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ» И «НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ» В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

*А. Н. Мухамметдурдыев, студент 5-го курса
факультета бизнеса и права УО «Белорусская
государственная сельскохозяйственная акаде-
мия»*

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) установлено несколько видов рабочего времени, среди которых выделяют понятия «сокращенного» и «неполного» рабочего времени. В данной статье необходимо уяснить смысл названных понятий и имеющейся разницы.

В статье 114 ТК Беларуси содержится перечень категорий работников, для которых устанавливается сокращенное рабочее время:

- работники моложе восемнадцати лет – в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- учащиеся, получающие общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время, – рабочее время не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста;
- инвалиды I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- работники, работающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленные или командированные в эти зоны, – не более 35 часов в неделю.

Как указывает А. А. Греченков, сокращенное рабочее время предусмотрено законодательством для определенных категорий работников в качестве льготной нормы рабочего времени. При этом дифференцированно учитываются условия труда, характер трудовой деятельности, возраст работников, состояние здоровья и другие факторы. При этом сокращенное рабочее время не влечет за собой уменьшения размера заработной платы [2, с. 177].

Далее рассмотрим, что представляет собой неполное рабочее время. Согласно ч. 1 ст. 118 ТК Беларуси по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Кроме того, изучив содержание ст. 118 ТК Беларуси, можно выделить следующие особенности неполного рабочего времени:

- устанавливается по договоренности между нанимателем и работником как при приеме на работу, так и спустя продолжительное время после возникновения трудовых отношений;
- возможны вариации неполного рабочего времени: неполный рабочий день при полной рабочей неделе либо неполная рабочая неделя с полным рабочим днем, либо неполная рабочая неделя с неполным рабочим днем (минимальное количество рабочих часов в неделю не установлено);
- оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

Однако существуют категории работников, для которых по их просьбе наниматель обязан установить неполное рабочее время. В соответствии со ст. 289 ТК Беларуси к ним относят:

- беременную женщину, женщину, имеющую ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- инвалидов в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- при приеме на работу по совместительству;
- другие категории работников, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав [3, с. 372].

Таким образом, сокращенное рабочее время принято относить к одной из разновидностей нормального рабочего времени, а неполное рабочее время – это часть нормального рабочего времени. Разница состоит в порядке установления: сокращенное

устанавливается всегда как льгота для работника, а неполное – пропорционально отработанному времени.

Кроме того, на наш взгляд, важно, чтобы наниматели максимально использовали возможности ст. 289 ТК Беларуси и через коллективный договор расширяли перечень категорий работников, для которых должно быть установлено неполное рабочее время по их просьбе с целью защиты трудовых прав работников.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
3. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Д. Е. Непогода, студентка 5-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений основывается на принципе единства и дифференциации. Однако на протяжении развития трудового права общее и особенное находились в непрерывной связи друг с другом. В законодательстве, помимо общих оснований прекращения трудового договора, закрепляются и дополнительные, применяемые к определенному кругу работников.

В современном словаре русского языка дано понятие термина «дифференциация». Дифференциация – разделение, расчленение целого или комплекса на различные составные части, формы и ступени [1, с. 588]. Дифференцировать основания пре-

кращения трудовых отношений, значит разделить их на некоторые части, т. е. общие и особенные.

И. О. Снигирева указывала на то, что наличие устойчивых различий субъективного и объективного характера, препятствующих использованию полностью или частично общих норм, требующих их учета и установления определенных условий, служит основанием для дифференциации правового регулирования трудовых отношений [2, с. 245]. Таким образом, нормы, закрепленные в трудовом законодательстве, регулирующие особенности правового положения отдельных категорий работников, носят устойчивый характер.

В настоящее время действующие трудовые законодательства Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Кыргызстан и Российской Федерации ввели отдельные главы и статьи, регулирующие основания, порядок оформления прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. В Трудовом кодексе Республики Армения (далее – ТК РА) законодатель не установил такой перечень оснований. Исходя из этого, ко всем работникам применяются общие основания прекращения трудовых отношений, закрепленных в ТК РА, независимо от вида работы, характера труда.

В трудовых законодательствах Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России в зависимости от прекращения трудового договора по инициативе работодателя (нанимателя) (далее – работодателя), различают:

- 1) общие основания прекращения трудового договора;
- 2) дополнительные основания прекращения трудового договора.

По общим основаниям прекращения трудового договора по инициативе работодателя может быть уволен любой работник, независимо от вида трудового договора, характера выполняемой работы или занимаемой должности. Дополнительные основания прекращения трудового договора применяются исключительно к определенным категориям работников и имеют свои особенности в каждом государстве – члене ЕАЭС. К дополнительным основаниям, в частности, относятся: нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1² ч. 1 ст. 47

ТК Республики Беларусь); смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 14 ч. 1 ст. 52 ТК Республики Казахстан; п. 8 ч. 2 ст. 83 ТК Республики Кыргызстан) и др. В каждом государстве закреплен свой исчерпывающий перечень оснований увольнения работника. При этом многие общие основания увольнения одинаковые, а дополнительные основания имеют специфические особенности. Например, в ст. 47 ТК Республики Беларусь закреплено 10 дополнительных оснований увольнения; трудовые кодексы Казахстана и России в ст. 52 и 81 соответственно устанавливают 6 таких дополнительных оснований; Кыргызстан в ст. 83 ТК закрепил 5 дополнительных оснований увольнения.

Введение дополнительных оснований прекращения трудовых отношений связано со спецификой и характером труда некоторых категорий работников. Например, руководитель организации, обладая двояким статусом, приобретает специальные права и обязанности, помимо основных, он также несет, по сравнению с другими работниками, большую ответственность; работник, выполняющий воспитательные функции, должен быть человеком высоких моральных принципов и подавать пример своим преемникам. К работникам, занимающим определенную должность, предъявляется свой перечень критериев и, как следствие, законодатели установили дополнительные основания увольнения с некоторыми категориями работников.

Таким образом, наличие дополнительных оснований прекращения трудового договора объективно необходимо, при этом законодателю следует очень продуманно очерчивать круг субъектов и четко формулировать сами основания увольнения.

Список использованных источников

1. Ефремова, Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка : в 3 т. : ок. 160 000 слов / Т. Ф. Ефремова. – М. : АСТ : Астрель, 2006. – Т. 1: А–Л.
2. Снигирева, И. О. Очерки трудового права России. История и современность. Том II. Становление и развитие трудового права Российской Федерации (статьи 1991–2010 гг.) : сб. статей / И. О. Снигирева. – М. : РУСАЙНС, 2016. – 262 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=38910832. – Дата доступа: 03.03.2017.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Кыргызской Республики. – Режим доступа: http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=30296269. – Дата доступа: 03.03.2017.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 03.03.2017.
7. Трудовой кодекс Республики Армении [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>. – Дата доступа: 03.03.2017.

РОЛЬ НАНИМАТЕЛЯ В СТАНОВЛЕНИИ И ПОДДЕРЖАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

И. О. Опанасюк, соискатель института правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

В связи с ростом текучести кадров в отдельных организациях следует выяснить, влияет ли социально-психологический климат (далее – СПК) на деятельность трудового коллектива и какова роль руководителя организации в решении данной проблемы.

Э. Мейо выделяет 2 уровня СПК. Первый – постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива. На этом уровне СПК, однажды сформировавшись, способен долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность. Второй – меняю-

щийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение [1]. К. Аргирис понимает «климат» как организационное влияние на мотивацию и поведение сотрудников, которое включает в себя такие аспекты, как организационная структура, система вознаграждения, а также ощутимая поддержка и дружеское участие руководителей и коллег [2]. В структуре СПК выделяют 2 элемента: 1) отношения людей к труду; 2) их отношения друг к другу. На наш взгляд, необходимым структурным элементом в СПК также является и отношение к самому себе, так как каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей [3, с. 44–45].

В. В. Шпалинский подразделяет климатообразующие факторы на внешние и внутренние. Внешние порождаются событиями, происходящими за пределами организации. К внутренним относятся: 1) отлаженность трудового процесса; 2) личные качества работников; 3) корпоративная (групповая) культура; 4) психологическая совместимость; 5) соотношение мужчин и женщин в коллективе; 6) размеры первичного коллектива; 7) возрастная структура коллектива; 8) физическая удаленность работающих членов коллектива; 10) коллективное мнение и настроение; 11) традиции; 12) стиль руководства [4, с. 51–54]. При этом наниматель должен применять эффективные механизмы сплочения коллектива, такие как: 1) умение применять психологическую совместимость в группе, 2) налаживать и укреплять дисциплину, 3) правильно применять стиль руководства, 4) применять различные меры стимулирования, связанные с поощрением работников за успехи в работе, и др.

Формирование положительного СПК является одним из механизмов сплочения любого трудового коллектива. При этом поведение руководителей, стиль их руководства, преобладание определенных установок служат как бы исходным моментом в формировании благоприятного СПК. От его состояния зависит как психологическое самочувствие работников, так и эффективность исполнения ими своих обязанностей.

Статья 54 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определяет обязанности нанимателя при приеме на работу. Поэтому особое значение, на наш взгляд, следует уделять воп-

росу эмоционально-психологического состояния будущего работника на стадии трудоустройства. Так, ст. 28 ТК определяет цель предварительного испытания при приеме на работу, которую, на наш взгляд, следует дополнить еще и проверкой социально-психологической уравновешенности и совместимости работника с коллективом. Пункт 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» предусматривает право нанимателя при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы. Если наниматель запрашивает такую характеристику, то необходимо обратить внимание на личностные качества будущего работника, которые могут содержаться в характеристике. В то же время надо учитывать, что сведения в характеристике о характере работника могут не соответствовать действительности.

Согласно п. 7 постановления Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников» при формировании личных дел отдельных категорий работников в них дополнительно могут включаться анкеты, в которых следует предусмотреть перечень вопросов, связанных с межличностными отношениями в коллективе. Кроме того, представляется целесообразным закрепить на локальном уровне и включить в квалификационные требования должностной инструкции работника обязанности быть уравновешенным и сдержанным, уважать интересы других работников. Разработать правила педагогической этики и утвердить руководителем, с которыми следует ознакомить вновь принимаемого работника при приеме на работу. Учитывать эмоционально-психологическое поведение работника и отражать его в аттестационной характеристике при проведении очередной аттестации на подтверждение или получение его соответствующей квалификации.

Таким образом, руководитель занимает ключевую роль в создании СПК, так как именно он строит, управляет и направляет все потоки взаимодействия в нужное русло, тем самым выстраивает благоприятную атмосферу в коллективе. Если руководитель будет учитывать интересы, характерные особенности индивида, то он сможет адаптировать его в коллективе, побудить его лучше и производительнее трудиться. Создавая в коллективе

ве благоприятный СПК, организация становится более конкурентоспособной, возрастает производительность труда, что существенно влияет на трудовую дисциплину в целом.

Список использованных источников

1. Экономика фирмы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-meoy-i-kontseptsiya-chelovecheskikh-otnosheniy/>. – Дата доступа: 10.03.2017.
2. Обучение персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://obucheniepersonala.com/2013/06/typyi-obucheniya-po-argirisu-ishonu/>. – Дата доступа: 10.03.2017.
3. Индина, Т. Рациональность принятия решений / Т. Индина // Экспериментальная психология. – 2010. – № 3. – С. 44–45.
4. Шпалинский, В. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / В. В. Шпалинский. – 2-е изд. – М. : Изд-во УРАО, 2003. – С. 51–54.

ПРАВОВОЙ АЛГОРИТМ ПРОЦЕДУРЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЛУЧАЕ БАНКРОТСТВА НАНИМАТЕЛЯ

Е. В. Пархомчук, студент 3-го курса факультета бизнеса и права УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

Как показывает мировая практика, возможность банкротства нанимателя – неизбежное явление любого предприятия. Предприятие считается банкротом в том случае, когда оно не способно в полной мере рассчитываться со своими кредиторами. То же самое касается и выплаты заработной платы его сотрудникам при банкротстве предприятия.

Что же делать работнику в том случае, если наниматель не платит заработную плату? Следует отметить, что точные даты выплаты заработной платы законодательством не регламентированы. Установлено лишь, что заработная плата по общему правилу должна выплачиваться работникам не реже двух раз в месяц. Однако работникам, с которыми заключен контракт, заработная плата может выплачиваться один раз в месяц. На практике конкретные сроки выплаты сотрудникам заработной платы указываются в трудовом договоре, коллективном договоре либо в действующем на предприятии положении об оплате

труда. Как правило, даты выплаты заработной платы приходятся на конец текущего месяца (аванс) и начало–середину следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

Появление на предприятии антикризисного управляющего (далее – управляющий) свидетельствует о том, что в отношении предприятия возбуждено производство по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) и открыто конкурсное производство [1]. В данном случае работник имеет возможность предъявить требование к организации-должнику, в роли руководителя которой находится управляющий. Требование необходимо оформить в письменном виде. В нем рекомендуется указать:

- наименование организации;
- фамилию, имя, отчество работника и его адрес;
- основания предъявляемого требования;
- доказательства, подтверждающие долг организации (например: решение суда, исполнительный лист и т. д.);
- перечень прилагаемых документов и т. д. [2, с. 250].

Требование может быть предъявлено в течение двух месяцев со дня опубликования сообщения об открытии конкурсного производства [1]. Об открытии конкурсного производства, о назначении управляющего, а также иные сведения по делу о банкротстве работник может узнать из печатного журнала «Судебный вестник Плюс: экономическое правосудие» [1]. Если работник пропускает двухмесячный срок, то он лишается права требовать выплаты заработной платы.

Требование о выплате заработной платы работник может отправить по почтовому адресу организации-должника, адресу, который указан в тексте объявления об открытии конкурсного производства или адресу суда, в котором рассматривается дело о банкротстве организации. В случае если требование направляется организации-должнику, то необходимо предоставить документы, которые подтверждают размер долга организации перед работником (это могут быть нотариально заверенные копии документов).

Для удовлетворения соответствующих требований кредиторов, к числу которых относится и работник, установлена очередность, ключевым фактором которой будет являться момент возникновения задолженности по выплате заработной платы:

до открытия конкурсного производства или после его открытия. В случае если задолженность возникла после открытия конкурсного производства, то требования по выплате заработной платы при наличии денежных средств удовлетворяются вне очереди. Если же она возникла до открытия конкурсного производства, то требования по выплате заработной платы удовлетворяются во вторую очередь, а именно после того, как соответствующие расчеты будут произведены с физическими лицами, перед которыми организация несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью, а также будут удовлетворены внеочередные требования.

Следует также учесть, что расчеты с кредиторами каждой последующей очереди производятся после удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди. Когда у организации средств для удовлетворения требований обозначенного законодателем круга кредиторов недостаточно, они распределяются между кредиторами соответствующей очереди пропорционально суммам заявленных требований [1].

В тех случаях, когда в организации нет средств, чтобы расчитаться с работником по объективным причинам, требуется закрепить дополнительные гарантии.

Так, минимизировать негативные для работника последствия, связанные с невыплатой заработной платы в случае признания нанимателя экономически несостоятельным (банкротом) мог бы механизм страхования на случай невыплаты заработной платы при банкротстве организации. Пока этот вопрос законодательно никак не урегулирован.

Лишь совсем недавно Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь направило в правительство предложения о введении механизма страхования работников от неспособности нанимателей. К сожалению, конкретнее о предложениях по страхованию в случае невыплаты зарплаты при банкротстве нанимателей пока говорить преждевременно, по крайней мере, до тех пор, пока предложения по введению страхования находятся в правительстве для оценки.

Список использованных источников

1. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2014 г. // КонсультантПлюс. Бела-

реть / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск. 2017.

2. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Н. А. Ридецкая, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

С начала прошлого столетия и до наших дней мировое сообщество уделяет большое внимание регламентации труда несовершеннолетних. В течение этого времени было принято множество нормативных актов международного характера, к которым можно отнести акты Европейского союза, ООН, Совета Европы и др. Особое значение имеют Конвенция о правах ребенка от 15 сентября 1990 г., Конвенция МОТ «О медицинском освидетельствовании детей и подростков в целях выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» от 9 октября 1946 г. № 78 (СССР ратифицировал данную Конвенцию Указом Президиума Верховного Суда СССР от 6 июля 1956 г., однако вступила в силу она для СССР 10 августа 1957 г.), а также ряд иных международных правовых актов.

На национальном уровне труд несовершеннолетних регулируется главой 20 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и рядом иных нормативных правовых актов.

Заключение трудового договора по общему правилу возможно с лицами, достигшими 16 лет, а с лицами, достигшими 14 лет, при условиях, установленных в ст. 272 ТК. В соответствии со ст. 272 ТК законные интересы таких лиц осуществляют (полностью или частично) их родители (усыновители, попечители) [3].

В трудовых правоотношениях несовершеннолетние приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством о труде.

Несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. В соответствии со ст. 114 ТК Республики Беларусь рабочее время несовершеннолетних не может превышать для работников до 16 лет 23 часа в неделю, для работников 16–18 лет – 35 часов в неделю. А для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, – половину часов в неделю соответствующих категорий несовершеннолетних [3].

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время [2]. Также в ТК установлены запреты в отношении отзыва из отпуска, замене отпуска денежной компенсацией, а также непредоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска несовершеннолетним работникам.

Оплата труда несовершеннолетним предусмотрена ТК и зависит от системы оплаты труда, принятой в организации. При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от длительности их работы. При этом наниматель с помощью собственных средств имеет возможность производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

В статье 405 ТК указаны некоторые гарантии в части материальной ответственности несовершеннолетних работников. Наниматель не вправе заключить с работниками моложе 18 лет письменные договоры о полной материальной ответственности [3].

Трудовой договор с несовершеннолетними в соответствии с ТК может прекращаться в общем порядке, а также по инициативе нанимателя (в случае если трудовой договор, заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, до истечения срока договора), а также по требованию третьих лиц. Трудовой договор может признаваться недействительным, но только на основании решения суда.

Правовое регулирование труда несовершеннолетних в Республике Беларусь максимально приближено к законодательству других стран (в частности, государств – членов ЕАЭС). Значи-

мым в отношении регулирования труда с несовершеннолетними является вопрос о труде лиц, не достигших 14 лет. В Республике Беларусь в случае выполнения работы лицом младше 14 лет заключается гражданско-правовой договор с законными представителями малолетнего, о чем свидетельствует ст. 27 Гражданского кодекса Республики Беларусь [1]. А в Российской Федерации с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства лицам, не достигшим возраста 14 лет, возможно заключение трудовых договоров, но с учетом особенностей, указанных в п. 4 ст. 63 Трудового кодекса РФ [4]. На наш взгляд, было бы целесообразно позаимствовать положительный опыт Российской Федерации в данном вопросе. Поскольку и в Беларуси несовершеннолетние младше 14 лет работают в театральнo-зрелищных организациях, но не могут заключить трудовой договор, а гражданско-правовой договор, заключаемый от их имени с родителями или иными законными представителями, не обеспечивает должной социальной поддержки работников.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой ин-форм. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2017.

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ: ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦИИ

Е. А. Сапёлко, студентка 2-го курса факультета бизнеса и права УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

В 2007 г. было внесено достаточно много изменений в действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), среди которых на легальном уровне закреплялось понятие ненормированного рабочего дня. Так, согласно ст. 118¹ ТК ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени [1]. Необходимость применения ненормированного рабочего дня вызвана тем, что в организациях возможны производственные сложности и для их разрешения руководитель вынужден применять данный режим работы.

Также было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» (далее – Постановление № 1695). Так, ненормированный рабочий день не устанавливается:

- работникам, указанным в пунктах 1–4 ч. 2 ст. 115 ТК (с сокращенной продолжительностью рабочего времени);
- лицам, работающим по совместительству;
- работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе;
- работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;
- работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени;
- работникам со сдельной оплатой труда (п. 1 постановления № 1695).

Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется только предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 118¹ ТК). Вышеуказанную переработку компенсируют только одним способом – предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии со ст. 158 ТК [4]. Названное правило конкретизируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» (далее – постановление № 408). Так, в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются отдельным категориям работников по перечню согласно приложению (п. 1.1 постановления № 408).

Кроме этого, в Перечне категорий работников бюджетных организаций, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, утвержденном постановлением № 408, указана продолжительность дополнительного отпуска в зависимости от выполняемой работы или занимаемой должности. Надо заметить, что в свою очередь, например, в коллективном договоре целесообразно конкретизировать названный перечень в рамках того, каким конкретно работникам организации будет установлен ненормированный рабочий день и какой именно продолжительности будет предоставляться дополнительный отпуск.

Таким образом, в трудовом законодательстве Республики Беларусь закреплено легальное определение понятия ненормированного рабочего дня и установлены правила его компенсации. Однако все же остается нерешенным вопрос: как трактовать понятие «эпизодического» привлечения работника к работе с названными условиями (раз в неделю, месяц, день). Поэтому, на наш взгляд, ст. 118¹ ТК нуждается в редакции, необходимо установить максимальное количество рабочих дней в месяц (год) (например, не более 30), когда работник может привлекаться к выполнению работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 дек. 2007 г., № 1695 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 18 марта 2008 г., № 408 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Кривой, В. Ненормированный рабочий день – особый режим работы (Комментарий к ст. 118¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) [Электронный ресурс] / В. Кривой. – Режим доступа: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/nenormirovannyyi-rabochii-den-osobyi-rezh_0000000. – Дата доступа: 28.02.2017.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

*А. В. Степина, магистрант 1-го года обучения
УО ФПБ «Международный университет
«МИТСО»*

Заключение трудового договора является одним из способов реализации гражданами своего права на труд.

Существует множество критериев классификации трудового договора. В зависимости от срока, на который он заключается, выделяют трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор. В свою очередь срочный трудовой договор может заключаться на: определенный срок не более пяти лет; время выполнения определенной работы; время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики

Беларусь (далее – ТК Беларуси) сохраняется место работы; время выполнения сезонных работ [1]. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который обладает рядом особенностей. Общие требования к контрактам содержатся в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О Дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29).

В случае, когда стороны не оговорили срок трудовой деятельности, тогда заключается трудовой договор на неопределенный срок. При заключении такого трудового договора предполагается, что трудовые отношения продолжают неограниченное время и могут быть прекращены по основаниям и в порядке действующего трудового законодательства [2, с. 141].

На основании ч. 2 ст. 17 ТК Беларуси срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Одной из специфических особенностей контракта по сравнению со срочным трудовым договором является возможность его заключения для выполнения работы, которая носит постоянный характер (ч. 2 п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников») [3]. В данном случае предусматривается метод дозволения, т. е. наниматель имеет право выбора либо заключить трудовой договор на неопределенный срок, либо заключить контракт для осуществления трудовой деятельности постоянного характера, за исключением обязательных случаев заключения контракта, предусмотренных законодательством Республики Беларусь [4, с. 165]. Согласно п. 1 Декрета № 29 контракт должен заключаться на срок не менее одного года [5]. В свою очередь, максимальный срок контракта – пять лет регламентирован п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК Беларуси [1].

Обязательная контрактная форма найма устанавливается, как правило, для руководителей государственных предприятий, объединений, организаций, и учреждений; руководителей сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности; служащих государственного аппарата; научных ра-

ботников; работников, выполняющих работу за границей; педагогических, медицинских, фармацевтических, работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС; спортсменов-инструкторов и тренеров национальной команды Республики Беларусь по видам спорта [6, с. 52].

Как правило, при приеме на работу наниматель сам предлагает срок заключаемого трудового договора, фактически не предоставляя выбор соискателю. Стоит отметить, что при недостижении несогласия сторон по всем обязательным условиям (в том числе и по сроку) трудовой договор считается незаключенным. Однако наниматель при приеме на работу может заключить с соискателем трудовой договор на неопределенный срок, а в последующем предложить изменить существенные условия трудового договора (перейти на контракт). В свою очередь работник вправе не согласиться с данными изменениями и тогда трудовые отношения прекращаются.

Законодательством предусмотрены случаи, когда с работниками не заключаются трудовые контракты при их несогласии и при этом трудовые отношения продолжаются на основании ранее заключенного трудового договора на неопределенный срок. Например, в случае, указанном в ч. 2 п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов [7]. Также суд может принудить нанимателя к заключению трудового договора на неопределенный срок, если будет установлено, что в письменном приглашении на работу условие о заключении контракта не было оговорено и для приема на работу не имеется других препятствий (ч. 2 п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4) [3].

В заключение хотелось бы отметить, что несмотря на большую и не единообразную классификацию трудовых договоров, разделение трудового договора на основании срока является общепризнанным критерием. Срок трудового договора является одним из обязательных условий трудового договора и зачастую на практике наниматель «навязывает» данное условие соискателю. Несмотря на данный вывод, на наш взгляд, контрактная форма найма наиболее благоприятна и наиболее полно защищает и гарантирует права работников и нанимателей в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйш. школа, 2014. – 382 с.
3. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Курс трудового права. Особенная часть. Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курьелевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1. – 372 с.
5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Войтик, А. А. Особенности трудовых договоров, контрактов / А. А. Войтик // Отдел кадров – 2005. – № 3. – С. 52–53.
7. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 180 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИИ И ДРУГИХ ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

А. Д. Федоренко, магистрант юридического факультета Южно-Уральского государственного университета

В большинстве случаев стороны трудовых отношений рассматривают на долгосрочное взаимное сотрудничество. Так, российское законодательство преимущественно направлено на регулирование бессрочного трудового договора (на неопределенный срок), где срочный трудовой договор по большей части является исключением из общего правила, а, например, в Республике Беларусь, наоборот, распространены срочные трудовые договоры – контракты. Однако вследствие наступления определенных обстоятельств трудовой договор прекращает свое существование. И. И. Андриановская в своей работе «Классификация оснований прекращения трудового договора» отмечает, что «прекращение трудового договора связано с конкретными жизненными обстоятельствами, имеющими юридическое значение ... которые могут быть представлены в качестве событий или действий, которые выступают в качестве юридических фактов и влияют на судьбу трудового договора и трудовых правоотношений, складывающихся на его основе» [4, с. 167].

Термин «прекращение трудового договора» представляет собой широкое понятие. Прекращение трудового договора означает окончание его действия. С прекращением трудового договора прекращаются права и обязанности его сторон, предусмотренные как законом, так и трудовым договором [8, с. 296].

По мнению К. Л. Томашевского, прекращение трудового договора – это прекращение трудовых отношений между нанимателем и работником по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством о труде. Прекращение трудового договора означает полное прекращение взаимных прав и обязанностей работника и нанимателя, кроме ранее неисполненных обязанностей (например, когда наниматель в день увольнения не произвел окончательный расчет с работником либо работник не возместил нанимателю материальный ущерб, причиненный в процессе трудовой деятельности) [7, с. 236].

Таким образом, сделаем вывод о том, что прекращение трудового договора следует понимать как юридический факт окончания трудовых отношений по волеизъявлению обеих сторон трудового договора либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Преобладающим основанием увольнения в правоприменительной практике является прекращение трудового договора по соглашению сторон, так как желание расторжения является добровольным и взаимным. Следует отметить, что в данном случае необходимо согласованное письменное волеизъявление обеих сторон трудового договора (соглашение сторон), направленное на его прекращение [5, с. 184]. Так, несоблюдение таких условий, как определение срока прекращения трудового договора и удовлетворение материального интереса работника (выплата денежной компенсации) при увольнении, может стать основанием восстановления работника на работе.

Решение об увольнении в случае расторжения трудового договора по инициативе работника должно быть добровольным и быть актом свободного волеизъявления работника. В случае же, когда действия работодателя провоцируют уход «по собственному желанию», работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, но возложить вину за это на работодателя и взыскать с него причиненный ущерб. Обязанность доказать подобное принуждение возлагается на работника. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника в странах ЕАЭС в целом идентично, но, говоря об отличиях, следует учитывать специфику расторжения срочного трудового договора в Кыргызской Республике и Республике Беларусь.

В Кыргызстане при расторжении срочного трудового договора без уважительных причин работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы (ст. 82 ТК Кыргызской Республики). А в Республике Беларусь срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК Республики Беларусь).

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя последний имеет право уволить работника по собственной инициативе только по основаниям, предусмотренным в ТК и других нормативных правовых актах. Наличие того или иного основания для увольнения работника, по общему правилу, дает работодателю право, но не обязывает его прекратить трудовой договор. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП).

Как отмечают П. Е. Морозов и А. С. Чанышев, в ТК РФ закрепляется 14 оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя; в ТК Республики Казахстан – 25; в ТК Республики Беларусь – 9; в ТК Республики Армении – 10; в ТК Кыргызской Республики – 12 [6, с. 127].

Итак, трудовое законодательство государств – членов ЕАЭС закрепляет основания и устанавливает порядок прекращения трудового договора, что является важной юридической гарантией права на труд. Частые и необоснованные прекращения трудового договора влекут за собой такие неблагоприятные последствия, как текучесть кадров, незанятость населения в трудовом процессе, безработицу. Именно поэтому деятельность государств в данной сфере направлена на гармоничную организацию трудовых и иных, связанных с трудовыми, отношений, для того чтобы гарантировать права работников и работодателей в сфере труда, а именно регулирует порядок прекращения трудового договора, нарушение которого может повлечь признание прекращения трудового договора незаконным.

Список использованных источников

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда РФ, 17 марта 2004 г., № 2 / Рос. газ. – № 297. – 2006.
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики. – Бишкек : Академия, 2016. – 192 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-

Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Андриановская, И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора / И. И. Андриановская // Ленингр. юрид. журн. Государство и право. Юрид. науки. – 2006. – № 1. – С. 167–175.
5. Глухов, А. В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора / А. В. Глухов // Инновационная наука. Государство и право. Юрид. науки. – 2015. – № 6-2. – С. 183–187.
6. Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект, 2016. – 510 с.
7. Томашевский, К. Л. Прекращение трудового договора / К. Л. Томашевский // Белорусская юридическая энциклопедия : в 4 т. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – Т. 3: П–С. – 623 с.
8. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 673 с.

ГАРАНТИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В. В. Фурманов, курсант 4-го курса факультета милиции УО «Могилевский институт МВД Республики Беларусь»

Труд представляет собой целенаправленную деятельность человека, посредством которой возможна реализация его физических и умственных способностей в целях получения определенных материальных или духовных благ. Поскольку труд является базой развития общества, то право на труд закономерно становится важнейшим среди других прав граждан Республики Беларусь, а именно его реализация позволяет создавать материальные блага и обеспечивать рост благосостояния как отдельного человека, так и общества в целом. На основании ст. 1 Основного Закона наше государство провозглашено социальным и политический курс направлен на достижение каждым гражданином достойного уровня жизни. Следовательно, одной из основных функций трудового права выступает защитная функ-

ция, которая реализуется посредством закрепления на законодательном уровне основных трудовых прав и гарантий.

Современные реалии развития экономики обуславливают появление новых требований по эффективному использованию трудовых ресурсов. Указанное обстоятельство вызывает потребность в совершенствовании системы гарантий трудовых прав граждан с учетом интересов сторон трудовых правоотношений.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) определение понятия «гарантии» закреплено следующим образом: «Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав» (ч. 1 ст. 90). Поскольку в приведенной дефиниции четко указана цель применения гарантий, следовательно, в трудовом праве они выполняют обеспечительную функцию. В целом, в одних случаях гарантии призваны играть превентивную роль в отношении нарушения нанимателями трудовых прав работников, в других закрепляют ограничения действий нанимателей, в третьих обуславливают своевременное обжалование неправомерных действий, в четвертых случаях предоставляют возможность возмещения ущерба работникам, вследствие нарушения их трудовых прав.

В современной юридической литературе отражены разнообразные подходы к классификации гарантий. Так, Ю. В. Белянинова указывает, что по своему характеру гарантии подразделяются на материальные и нематериальные. В первом случае гарантии напрямую связаны с возмездностью трудовых отношений, т. е. получением работником за свой труд заработной платы, в связи с чем они в большинстве своем напрямую связаны с размером среднего заработка (сохранение среднего заработка за период нахождения работника в трудовом отпуске). В качестве исключения работникам гарантируется частичное сохранение заработка (в случае простоя при отсутствии вины нанимателя). Во втором случае гарантии неразрывно связаны с местом работы и должностью, поскольку в трудовом законодательстве закреплена обязанность предоставления работнику прежнего места работы, должности при отвлечении его от трудовых обязанностей, в случаях, предусмотренных законодательстве [1, с. 10].

Многие авторы выделяют гарантийные выплаты и доплаты. По мнению В.Н. Толкуновой гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Целью назначения данных выплат является сохранение работнику его уровня жизни, в случаях отвлечения его от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в иных случаях. В отличие от заработной платы гарантийные выплаты предоставляются не за выполнение трудовой функции, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях [2, с. 188].

Ученый-юрист Т. Н. Важенкова, исследуя гарантийные доплаты, отмечает, что они предусмотрены законодателем при наличии работы, если работник загружен ей не в полной мере, в связи с чем теряет в зарплате (например, доплаты несовершеннолетним работникам за время сокращенного рабочего дня (смены) [3, с. 30].

В. С. Бердычевский отмечает, что все гарантийные выплаты и доплаты можно классифицировать на следующие виды: осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты; зависящие от производства или действия нанимателя; не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества [4, с. 138].

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы: во-первых, к юридически значимым обстоятельствам, характеризующим правовое понятие гарантий трудовых прав работников можно отнести то, что они: 1) закреплены законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, трудовым договором; 2) обеспечивают предусмотренные в законодательстве трудовые права работников; 3) обеспечивают не только имущественные, но и неимущественные права. Во-вторых, исходя из смысла ч. 1 ст. 90 ТК Беларуси, гарантии призваны обеспечить должную реализацию прав работников. При этом в целях соблюдения баланса интересов сторон трудового договора в данном определении, на наш взгляд, не лишним было бы упомянуть обеспечение прав нанимателя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беянинова, Ю. В. Гарантии, компенсации и льготы работникам / Ю. В. Беянинова. – М. : Омега – Л, 2006. – 206 с.
2. Толкунова, В. Н. Трудовое право : курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.
3. Важенкова, Т. Н. Трудовое право. Курс лекций : в 2 ч. / Т. Н. Важенкова. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. – Ч. II. – 170 с.
4. Бердычевский, В. С. Трудовое право: учебн. пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова ; отв. ред. В. С. Бердычевский. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с.

Раздел 3
ЭССЕ УЧАСТНИКОВ VI РЕСПУБЛИКАНСКОГО
КОНКУРСА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ
И ПРОЦЕССУ ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА – 2017

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
ПРОФСОЮЗАМИ В РАМКАХ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ
ПРОЦЕДУР

Б. М. Девочка, А. В. Прудникова, Д. Ю. Васильев, студенты 2-го курса факультета экономики и права УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»

На сегодня существует достаточно большое количество проблем, которые возникают в сфере трудовых правоотношений. К одной из них можно отнести проблему защиты трудовых прав работников профессиональными союзами (далее – профсоюзы).

По мнению И. С. Войтинского, трудовые споры, которые возникают в сфере трудовых правоотношений, можно классифицировать как споры, которые охраняются правом (споры о праве) и споры, которые не охраняются правом (споры об интересах) [1]. При этом судебное разбирательство может применяться только к тем спорам, которые охраняются правом. Что касается споров об интересах, то они не урегулированы законом в связи с тем, что эти споры являются производными от регламентированных законом (особенности регулирования условий труда, формальные процедуры и др.).

Значительную роль в урегулировании споров об интересах играет профсоюз. В развитых странах профсоюзы достаточно органично вписываются в политическую систему общества, являясь одним из важнейших элементов общества. Появившись, они сыграли огромную роль в преобразовании гражданского общества, а именно в наделении населения гражданскими, политическими, социальными и иными правами. С момента своего появления, профсоюзы стали средством обретения, восстановления

ния и защиты прав работников. Профсоюзы отстаивали свои права на существование, вместе с тем они также защищали право своих членов на объединение для защиты общих интересов, боролись за свои социальные права. В нашей стране профсоюзам также отводится особое место.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О Профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах) профсоюзом является добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, связанные общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [2].

Права профсоюзов по защите трудовых прав граждан закреплены в ст. 10 Закона о профсоюзах, где говорится, что профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица [2]. В случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству Республики Беларусь, коллективному договору (соглашению) профсоюзы вправе требовать от нанимателя в интересах работника – члена профсоюза изменения условий трудового договора (контракта).

Предоставленные права создают юридическую базу для выполнения профсоюзами уставных задач и функций. При этом государство не должно вмешиваться во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами.

Отметим, что профсоюзы представляют профессиональные интересы всех работников. К таким интересам следует отнести их стремление улучшать условия труда, повышать моральную и материальную заинтересованность в результатах работы. В этих интересах прослеживается желание человека быть полноправным членом коллектива, улучшать условия не только труда, но и отдыха.

Так как в рамках этой работы рассматривается именно деятельность профсоюзов по вопросам защиты прав работников, то, согласно ст. 14 Закона о профсоюзах профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры имеют право на ведение коллективных переговоров [2].

Переговоры обычно исследуются в двух аспектах: как самостоятельное средство урегулирования споров и как неотъемлемый элемент любой альтернативной внесудебной процедуры. Отличие состоит в том, что в первом случае переговоры ведутся непосредственно сторонами (их представителями), во втором – обязательно с участием третьего независимого лица, именуемого арбитром (посредником).

Существует такое понятие, как «переговорный процесс». Однако в законодательстве Республики Беларусь при рассмотрении индивидуальных трудовых споров он не упоминается, хотя фактически имеет место быть. Поэтому практический интерес представляют предложения ученых-трудовиков, направленные на закрепление в законодательстве порядка проведения переговоров между нанимателем и работником при возникновении разногласий, в частности: направление разногласий работником нанимателю в письменной форме; обязанность нанимателя в письменной форме направить работнику ответ по заявленным разногласиям (требованиям по спору о праве, предложения по спору об интересах); установление срока, в течение которого наниматель обязан направить работнику ответ по заявленным разногласиям; установление ответственности нанимателя в случае нарушения этой обязанности; определение дня начала индивидуального трудового спора; прерывание срока для обращения в КТС, суд на период проведения непосредственных переговоров сторон, примирительных процедур, так как их использование не должно ограничивать право на судебную защиту

В актах Международной организации труда понятие «коллективные переговоры» употребляется в широком смысле слова, включающем и коллективные трудовые споры (ст. 2 Конвенции МОТ № 154 1981 г. «О содействии коллективным переговорам») [3, с. 1937].

Можно согласиться с точкой зрения, высказанной в Методических рекомендациях о порядке разрешения коллективных трудовых споров, разработанных Республиканским трудовым арбитражем (который был упразднен в 2013 г.), согласно кото-

рой разногласия между сторонами перерастают в спор лишь при одновременном наличии следующих условий:

- 1) стороны не достигли соглашения по заключению, изменению или дополнению коллективного договора в процессе коллективных переговоров по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров;
- 2) работниками было проведено собрание (конференция), на котором большинством голосов присутствующих работников утверждены требования нанимателю;
- 3) наниматель отказался удовлетворить выдвинутые требования (полностью или частично) (п. 8) [5].

Если в процессе проведения коллективных переговоров стороны, между которыми возникает трудовой спор, не пришли к согласию, то разрешение этих споров переходит в компетенцию комиссии по трудовым спорам (далее – КТС). В соответствии со ст. 235 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании КТС выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны. Порядок ведения делопроизводства КТС устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре. КТС не может быть создана в организации, где нет профсоюза, так как она образуется из равного числа представителей профсоюзов и нанимателей. Если же профсоюз отсутствует, то не могут быть созданы органы примирения. Данная область отношений не урегулирована законодательством, что вызывает необходимость внесения изменений и дополнений в соответствующие статьи ТК Беларуси, в частности возможности создания соответствующих органов при отсутствии профсоюзной организации из участников иных представительных органов работников.

Описанные способы разрешения трудовых споров дают несколько вариантов их разрешения, представляя собой альтернативу судебному разбирательству. Из практики уже существующих методов выявляются вопросы, по поводу которых наиболее часто возникают трудовые споры. Бывают такие случаи, когда при приеме на работу работника допускаются ошибки

в составлении и ведении первичной документации уполномоченными нанимателем органами. Впоследствии могут возникнуть проблемы как у нанимателя, так и у работника. Чтобы решить подобные ситуации и предотвратить начало судебных разбирательств, работнику необходимо обратиться в профсоюз за оказанием помощи. Профсоюз же должен будет направить нанимателю требование о проведении переговоров, в котором будут указаны все нарушенные права работника. В процессе проведения переговоров все противоречия могут быть сняты мирным путем, что позволит нанимателю избежать разбирательств в суде, а следовательно, избежать не только административной, но и уголовной ответственности.

Можно сказать, что на сегодня защита прав и законных интересов работников от самоуправства нанимателей исполняется не в полной мере. Фактически профсоюзы в организациях существуют, но они не в силах пресечь нарушения прав работников. Серьезные проблемы решаются через суд.

Но так как суд является крайним и самым серьезным способом разрешения трудовых споров, то более рациональным является способ примирительных процедур. Способ разбирательства должен соответствовать серьезности решаемого вопроса, так как будет нерационально обращаться в суд по вопросам, которые без проблем можно решить и без него. Исходя из этого, более жесткая легальная регламентация других способов примирительных процедур должна поспособствовать выявлению и разрешению вопросов, к которым будут прибегать стороны добровольно.

Подводя итог, можно сказать, что сегодня роль профсоюзов в разрешении трудовых споров не особо значительна, так как в процессе своей деятельности они не достигают поставленных целей, поэтому работники не видят смысла обращаться в профсоюз в то время, когда можно обратиться напрямую к нанимателю. К причинам, по которым работникам проще обратиться к нанимателю, а не к профсоюзу, можно отнести то, что последние прибегают к более жестким методам разрешения проблемы независимо от ее значимости, либо же его решение не имеет долгосрочной перспективы защиты интересов работников. В противном случае конкретное решение, принятое профсоюзом, может повлиять на дальнейшие трудовые отношения работника и нанимателя, которые будут обращены не в лучшую сторону. Из чего следует неэффективность данного варианта разрешения трудовых споров.

Трудовое законодательство Республики Беларусь предоставляет профсоюзам ограниченные права по защите трудовых прав работников. Профсоюзы практически не могут повлиять на решение нанимателя об увольнении работника по его инициативе. Полномочия общественных инспекторов по охране труда не позволяют им реально влиять на состояние охраны труда на предприятии. Изменения и дополнения, внесенные в ТК Беларуси Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З, не вносят ничего нового в части полномочий профсоюзов по защите трудовых прав работников, что не повышает роль значимости профсоюзов, не расширяет их права.

Сравнивая трудовое законодательство Республики Беларусь и других стран в части защиты трудовых прав работников профсоюзами, необходимо отметить, что в зарубежном законодательстве полномочия профсоюзов намного шире. Они оказывают значительное влияние в вопросах увольнения работников, имеют большие полномочия по обжалованию неправомерных действий работодателя при увольнении работников. Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют реальные права по защите трудовых прав работников. Наниматель в определенных случаях должен учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя.

Для повышения эффективности деятельности профсоюзов в разрешении трудовых споров необходимо внести следующие изменения и дополнения в трудовое законодательство Республики Беларусь в части правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. Зафиксировать в ТК Беларуси понятие «переговорный процесс». Введение его даст возможность оперировать данным понятием как правовой категорией и впоследствии выстраивать вокруг него сам процесс примирительных процедур.
2. Разрешить вопрос создания КТС при отсутствии профсоюза в организации. Данное предложение позволит следовать процедуре урегулирования споров при помощи КТС даже при отсутствии профсоюза, который на данный момент является единственным возможным представителем со стороны работников при создании комиссии.

3. Раскрыть в ТК Беларуси перечень вариантов примирительных процедур, тем самым регламентировав порядок их проведения. Это даст уверенность сторонам, между которыми возник спор, в содействии трудового законодательства защите их прав и интересов.
4. Роль профсоюзов в разрешении трудовых споров не особо значительна, так как своей деятельностью они не достигают поставленных целей, и поэтому работники не видят смысла обращаться к профсоюзу в то время, когда можно обратиться напрямую к нанимателю. Следовательно, необходимо придать решениям КТС большую эффективность, но при этом соблюдать паритет интересов сторон.

Список использованных источников

1. Войтинский, И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд / И. С. Войтинский. – М. : Д. Я. Маковский, 1917. – 25 с.
2. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2 т. / Международная организация труда. – Женева, 1991. – Т. 2: 1957–1990. – 2247 с.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2 т. / Международная организация труда. – Женева, 1991. – Т. 1: 1919–1956. – 1159 с.
5. Об утверждении Методических рекомендаций о порядке разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] : постановление Президиума Респ. трудового арбитража, 22 дек. 2008 г., № 2-5 : в ред. постановления Президиума Респ. трудового арбитража от 04.01.2011 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
7. Петоченко, Т. М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь / Т. М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе : сб. научн. тр. Вып. 6. – Минск : Право и экономика, 2011. – С. 430–436.

НЕПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ТРУДОВОМ ПРАВЕ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ)

И. В. Демидик, студентка 3-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета, А. О. Третьяк, студентка 2-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета, Б. В. Селицкая, студентка 2-го курса факультета международных отношений Белорусского государственного университета

Традиционной формой представительства интересов работников являются профессиональные союзы. Благодаря своей «уравновешивающей силе», профсоюзы пытаются установить более высокие трудовые стандарты на рынке труда, тем самым предоставлять своим членам соответствующий уровень защиты, гарантированной коллективными договорами и соглашениями. Тем не менее существует целый ряд других форм и механизмов, позволяющих представлять интересы работников на уровне взаимоотношений с нанимателем и государственными органами. Множество государств в течение последнего столетия постепенно ввели в свое законодательство нормы, предусматривающие иные способы представительства интересов работников и их коллектива, тем самым гарантируя реальное участие работников в принятии решений компании и, как следствие, в управлении организацией. Также необходимость существования данных органов связывается с активным развитием среднего и малого бизнеса. Работники таких предприятий, как правило, немногочисленны и не являются членами профсоюзов. В связи с этим возрастает роль непрофсоюзного представительства в трудовом праве. В зарубежных странах встречаются различные формы непрофсоюзного представительства, например, общее собрание или конференция работников, советы ветеранов, советы молодежи, советы женщин и т. д. Их в свою очередь можно объединить в группы в зависимости от различных критериев (прямые и косвенные формы, универсальные и целевые и др.) [8, с. 7].

К сожалению, непрофсоюзное представительство интересов работников в сфере социального партнерства не развито в Республике Беларусь. При этом отметим, что органы трудового коллектива, являющегося в настоящее время спорным субъектом

трудового права, все же представлены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) (общее собрание, конференция работников). Согласно ст. 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. То есть фактически такие органы могут осуществлять представительство интересов работников.

На основании того, что Республика Беларусь относится к континентальной правовой системе, считаем целесообразным рассмотреть модели непрофсоюзного представительства в Российской Федерации, а также таких государствах, как Франция и Германия [7].

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) к формам непрофсоюзного представительства работников относит общее собрание, конференции работников и производственные советы.

Наибольший интерес представляет такой орган непрофсоюзного представительства работников, как производственные советы. Право работодателей на их создание было закреплено Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации». Данный орган был сформирован для обеспечения участия работников, имеющих, как правило, значительные достижения в труде, в разработке стратегических программ развития предприятия и процессе принятия управленческих решений в области повышения эффективности производства. Стоит отметить, что указанный орган имеет очень узкую компетенцию, ограниченную полномочиями профсоюзов. Так, в рассматриваемом Законе закреплено, что вопросы, относящиеся на основании федеральных законов к исключительной компетенции органов управления организации, вопросы представительства и защиты социально-трудоуловых прав и интересов работников, отнесенные к компетенции профсоюзов, их первичных профсоюзных организаций, а также иных представителей работников, не входят в полномочия производственного совета. Введение такого положения было вызвано стремлением законодателя сохранить господствующее положение профсоюзных организаций.

В то же время в некоторых формах взаимодействия работников и нанимателей могут участвовать как профсоюзы, так

и непрофсоюзные органы представительства работников. Например, согласно ч. 1 ст. 53 ТК РФ к одной из основных форм участия работников в управлении организацией относится обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию. При этом субъектами такой формы взаимодействия могут быть как профсоюзные организации, так и иные уполномоченные органы работников (в том числе и производственный совет). Работодатель в обязательном порядке информирует совет о результатах рассмотрения поступивших предложений и результатах их реализации. Однако данная обязанность вовсе не препятствует нанимателю отклонить предложения работников, кроме того, он может не обосновывать причины отказа поданных предложений.

Создание производственного совета возможно только по инициативе работодателя, что является его правом, а не обязанностью. Деятельность же такого органа регулируется локальным нормативным правовым актом работодателя. Конечно, существование производственных советов способствует заинтересованности работников в улучшении показателей труда, обеспечивает авторитет принятых управленческих решений и является полезным не только для работников, но и для работодателя, а указанные законодательные положения существенно ограничивают права работников.

Таким образом, стоит отметить, несмотря на то что производственный совет относится российским законодательством к непрофсоюзному представительству, он не является представительным органом в полном объеме. Фактически данный орган не обладает реальной властью, его компетенция носит ограниченный характер, а само существование совета полностью зависит от воли работодателя. Кроме того, решения производственного совета носят совещательный характер. По нашему мнению, данная модель альтернативного представительства значительно сужает возможную сферу применения института альтернативного представительства работников.

Для сравнения рассмотрим формы непрофсоюзного представительства в странах Западной Европы, а именно ФРГ и Франции.

В течение многих десятилетий немецкий закон о труде было одним из самых передовых в мире: было разработано большое количество правовых актов, охватывающих вопросы индиви-

дуального и коллективного трудового права, ведения коллективных переговоров, а также участия работников в деятельности производственных советов.

Краеугольным камнем, в соответствии с которым и формируется немецкая система правоотношений в сфере труда, являются производственные советы (нем. *Betriebsräte*), правовые основы деятельности которых детально урегулированы в Законе «О производственных советах» (нем. *Betriebsverfassungsgesetz*), принятом в 1972 г. [3]. Последние изменения в указанный акт были внесены в 2015 г.

Производственный совет в Германии является представительным органом работников, действующим на уровне предприятия. Функции и сфера деятельности производственных советов четко отграничены от компетенции профсоюзов. Немецкие профсоюзы действуют на уровне крупных отраслевых объединений и ведут централизованные коллективные переговоры, как правило, с объединениями работодателей. Представляют профсоюзы только своих членов, а положения заключаемых отраслевых коллективных соглашений касаются в первую очередь уровня оплаты труда [2].

Средства, с помощью которых производственные советы осуществляют свои функции, принципиально отличаются от тех, которыми пользуются профсоюзы. По мнению Н. Л. Лютова, если профсоюзы в основном ведут переговоры, которые в случае недостижения компромисса с объединением работодателей могут привести к забастовке, то деятельность производственных советов носит не антагонистический по отношению к работодателю характер, а строится на модели совместного принятия решений. Если производственный совет и работодатель не могут достичь согласия относительно вопросов, подлежащих согласованию с производственным советом, создается специальный примирительный комитет, состоящий из равного числа представителей сторон и нейтрального председателя [6].

В Германии профсоюзные советы обладают широкими полномочиями. Так, данные органы обладают полномочиями в области информирования, проведения консультаций, имеют право принимать совместно с нанимателем решения, касающиеся внутреннего распорядка в организации, сокращения или увеличения рабочего времени и т. п.

Стоит отметить, что каждый работник предприятия имеет право предлагать вопросы для обсуждения на заседаниях производственных советов, при этом его включение в повестку совета должно поддерживаться не менее 5 % работников от штатного состава предприятия.

Подробно регламентирован порядок формирования и принципы деятельности производственных советов. Согласно Закону Германии 1972 г. «О производственных советах» производственные советы могут создаваться в организациях, где работает не менее пяти человек. Отметим, что инициатива по формированию производственных советов может исходить от работников, что принципиально отличается от подхода, закрепленного в РФ.

Производственные советы подписывают с работодателем производственные соглашения (нем. *betriebsvereinbarung*), которые являются обязательными для нанимателя и не могут противоречить коллективным(тарифным) соглашениям (нем. *tarifvertrag*), заключаемым с участием профсоюзов. Важным является закрепление положения о том, что производственные соглашения не могут содержать условия, установленные или обычно устанавливаемые в коллективных тарифных соглашениях, что предотвращает конкуренцию между профсоюзами и производственными советами путем четкого распределения между ними функций и сфер деятельности.

Изначально появившаяся в Германии, система производственных советов в том или ином виде, с существенной спецификой сформировалась в разных странах Западной Европы [5]. Исключением не стала и Франция.

На рубеже последних десятилетий создание и функционирование производственных советов во Франции получило широкое распространение. В то же время система представительства работников во Франции значительно отличается от немецкой. Для французской модели альтернативного представительства характерно так называемое «смешанное» представительство как форма участия работников в управлении предприятием.

На предприятиях формируются специальные комитеты, в состав которых избираются трудовым коллективом представители наемных работников и назначаются администрацией представители работодателя. Комитеты по большей части являются консультативными органами, но по всем вопросам, затрагивающим

интересы работников, наниматель обязан запросить мнение комитета, иначе решение, принятое без согласования, может быть аннулировано судом [4].

В соответствии с ТК Франции производственные комитеты должны создаваться в обязательном порядке в любых организациях с числом работников 50 человек и более, а в организациях с числом менее 50 человек должны избираться делегации персонала. Собрания производственного комитета проводятся не реже одного раза в месяц и созываются руководителем организации. Наниматель обязан запросить мнение комитета предприятия по широкому кругу вопросов: изменение численности и структуры штатов; продолжительность рабочего времени и условий труда. Данная консультация является обязательной.

Во Франции права производственных комитетов сводятся в основном к праву на информацию и консультацию и не предполагают каких-либо полномочий согласительного характера, даче указаний руководству по соответствующим вопросам профессиональной подготовки работников, организации столовых и т. п., осуществления контроля за деятельностью нанимателя по данным вопросам. Комитеты предприятий также осуществляют контроль или управление социальными учреждениями на предприятиях [9].

Таким образом, следует подчеркнуть, что компетенция производственных комитетов во Франции значительно уже, чем компетенция производственных советов в Германии, поскольку в полномочия французских комитетов на предприятиях входят исключительно вопросы координации позиций нанимателя, с одной стороны, и работников, с другой, по социальным аспектам труда последних [7, с. 5]. В то же время подход западных стран относительно правовой регламентации данных форм представительства принципиально отличается от подхода российского законодателя. Кроме того, предоставление широкой компетенции производственным советам или комитетам связано с неизбежным ограничением компетенции профсоюзов, что не характерно для РФ.

На основании анализа практики применения непрофсоюзного представительства в зарубежных государствах можно сделать вывод, что данный вид представительства является полезным институтом, который позволяет максимально полно защитить интересы работника. Такие представительные органы за-

щищают интересы работников – не членов профсоюзов, а также рассматривают проблемы, касающиеся социального партнерства, в решении которых вмешательство профсоюзов неэффективно или нецелесообразно.

В целом вопрос о применимости опыта зарубежных государств в Беларуси тесно связан с пониманием отличия истории становления рабочего движения в западноевропейских и постсоветских государствах, в связи с чем укоренились различные традиции и представления о роли представительных органов в трудовых отношениях. С одной стороны, необходимо обратить внимание на опыт зарубежных стран и перенять некоторые формы и модели альтернативного представительства, воспринятые ими. С другой, нужно понимать, что в белорусских реалиях главенствующее положение долгое время занимали именно профсоюзы. Они прочно закрепились в трудовом праве, обладают широкими полномочиями в области защиты прав работников и представления их интересов. Однако ввиду значительного количества работников, не охваченных профсоюзным движением, со времени будет расти потребность в правовом регулировании непрофсоюзного представительства. Именно поэтому необходимо понимать, что профсоюз не сможет быть единственным представительным органом работников.

Стоит отметить, что попытка введения альтернативного представительства на территории Республики Беларусь осуществлялась еще в период существования СССР. Так, в 80-е гг. XX в. по примеру зарубежных стран была закреплена возможность избрания советов трудовых коллективов на предприятиях – параллельных профсоюзам органов, что породило ряд проблем, связанных с разграничением компетенции советов и профкомов [1, с. 9]. В целях недопущения возникновения похожих проблем считаем целесообразным несколько сузить компетенцию органов альтернативного представительства по сравнению с компетенцией аналогичных органов в ФРГ или Франции. Так, например, было бы целесообразно предусмотреть две формы альтернативного представительства – прямую и косвенную. Прямое представительство можно осуществлять через общее собрание работников при обсуждении работниками основных вопросов производственного и технического характера. Такие собрания могут проводиться по инициативе как нанимателей, так и работников или профсоюзов. Косвенное альтернативное предста-

вительство может осуществляться через специально избираемые работником органы. Введение такого представительства возможно на предприятиях малого или среднего бизнеса, где профсоюзы как таковые не создаются. Деятельность таких органов можно установить на основе модели, предложенной ФРГ. Так, члены представительного органа могут избираться на общем собрании работников, проводимом по инициативе профсоюзов или работников. Основным предназначением советов может быть обеспечение принятия важных решений, которые не могут быть утверждены нанимателем единолично. Например, это могут быть вопросы, которые согласно трудовому законодательству должны быть решены «представительным органом работников» (заключение коллективного договора, участие в разрешении коллективного трудового спора и т. д.).

Стоит отметить, что данные представительные органы, по нашему мнению, могут действовать только в пределах определенной организации. Они не должны участвовать в ведении коллективных переговоров по заключению тарифных соглашений. Кроме того, их деятельность должна осуществляться в рамках, установленных такими соглашениями. В целом можно наделить производственные советы «правом производственной демократии», когда наниматель не может принять решение вопреки их воле [7, с. 4], что необходимо для обеспечения эффективности их деятельности и наделения реальной, а не фиктивной властью.

С учетом всего вышесказанного можно сделать вывод, что закрепление в трудовом праве Республики Беларусь норм о непрофсоюзных формах представительства является необходимым направлением в усовершенствовании трудового права, что даст возможность работникам защищать свои права и интересы в полном объеме. При выборе наиболее приемлемых для Республики Беларусь альтернативных форм представительства мы обратили внимание на опыт таких зарубежных стран, как Россия, Франция и Германия. Изучив основные положения о производственных советах и комитетах данных государств, мы пришли к выводу, что на территории нашего государства возможно действие прямых и косвенных представительных органов. При урегулировании прямого представительства работников можно использовать модель, согласно которой данные органы осуществляют совещательные функции, что необходимо для усовершенствования работы предприятия. В организациях малого

и среднего бизнеса возможно введение косвенных форм альтернативного представительства, которые будут действовать как способ защиты прав работников не членов профсоюзов. Такие органы могут иметь так называемое «право производственной демократии». В целом введение таких форм не только улучшает положение работника, но и является необходимым условием для установления продуктивного диалога между нанимателем и работниками.

Список использованных источников

1. Бородин, И. И. Формы социального партнерства по российскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. И. Бородин. – М., 2007. – 27 с.
2. Герасимова, Е. Нужны ли в России производственные советы? / Е. Герасимова // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 105–120.
3. О производственных советах [Электронный ресурс] : Закон Германии, 15 янв. 1972 г. – Режим доступа: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>. – Дата доступа: 07.03.2017.
4. Лукьянова, Г. И. Трудовые отношения в современной Франции / Г. И. Лукьянова // Труд за рубежом. – 2004. – № 3. – С. 65–82.
5. Лютов, Н. Л. Консультации и информирование работников в праве Европейского Союза / Н. Л. Лютов // Рос. юрид. журн. – 2009. – № 4. – С. 108–117.
6. Лютов, Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н. Л. Лютов // Журн. рос. права. – 2014. – № 5. – С. 95–104.
7. Мотина, Е. В. Производственные советы как представительный орган работников: опыт европейских государств / Е. В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2013. – № 9. – С. 52–57.
8. Нуштайкина, К. С. Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. С. Нуштайкина. – Екатеринбург. 2016. – 25 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
10. Code du travail : version consolidee au 1 avril 2017 [Electronique ressource]. – Mode d'accès: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=vig.> – Date de l'accès: 07.03.2017.

АДВОКАТЫ, АДВОКАТСКИЕ И НОТАРИАЛЬНЫЕ БЮРО КАК НАНИМАТЕЛИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

*А. А. Козылева, А. В. Радовская, студенты
2-го курса УО «Могилевский государственный
университет имени А. А. Кулешова»*

Адвокатура имеет многовековую историю, тесно связанную с развитием гражданского общества и государства, судостроительства и судопроизводства, правовой системы в целом. Зарождение адвокатуры как правозащитного института началось в античные времена. На белорусских землях институт адвокатуры появился в XVI в. и получил закрепление в Статутах Великого княжества Литовского 1529, 1566 и 1588 гг. В период, когда Беларусь входила в состав Российской Империи, деятельность адвокатуры регламентировалась Судебными уставами 1864 г. [1, с. 20].

Последующее развитие адвокатуры происходило в советский период. Суть адвокатуры и адвокатской деятельности как института, призванного представлять интересы личности, долгое время по политическим причинам замалчивались. Адвокат в СССР был обязан «служить социалистическому правосудию и делу укрепления социалистической законности», что превращало его в лицо, состоящее на службе у государства и выполняющее определенные политические функции [3, с. 20]. В конце 80-х – начале 90-х гг. XX в. проводимые в нашей стране политические и социально-экономические преобразования обусловили необходимость внесения изменений в организацию и деятельность адвокатуры – важнейшего института гражданского и политического общества. Это нашло отражение в Концепции судебно-правовой реформы, проводимой в Республике Беларусь в 1992 г. [1, с. 40].

Сущность адвокатуры как одного из важнейших элементов правозащитной системы общества можно определить как правовой институт, призванный оказывать в соответствии с Конституцией Республики Беларусь на профессиональной основе юридическую помощь в целях осуществления и защиты прав, свобод и интересов физических и юридических лиц [16].

Правовой основой действующей адвокатуры в Республике Беларусь являются Конституция Республики Беларусь 1994 г.

[9], Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2011 г. № 334-З «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» [17], Указ Президента Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 450 «О лицензировании отдельных видов деятельности» [13], Указ Президента Республики Беларусь от 14 июня 2012 г. № 265 «О некоторых вопросах адвокатской деятельности» [14] и другие нормативные правовые акты.

В статье 62 Конституции Республики Беларусь закреплено, что каждый имеет право на юридическую помощь для осуществления и защиты прав и свобод, в том числе право пользоваться в любой момент помощью адвокатов [9]. Формирование данного конституционного права охватывает различные сферы деятельности адвоката. Каждый человек имеет право на юридическую помощь, которую адвокаты оказывают на профессиональной основе. В вышеназванной статье Конституции Республики Беларусь закреплено следующее: «В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается за счет государственных средств».

В Законе Республики Беларусь «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» дано определение адвокатской деятельности, как юридической помощи, оказываемой на профессиональной основе адвокатами физическим лицам, в том числе индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам, а также государству в целях осуществления и защиты их прав, свобод и интересов, а также обеспечения доступа к правосудию [17]. Основными признаками деятельности являются: оказание квалифицированной юридической помощи физическим и юридическим лицам; оказание такой помощи лицами, работающими на профессиональной основе. Лица, оказывающие юридическую помощь, должны иметь статус адвоката.

Организация работы адвокатуры и адвокатской деятельности основывается на ряде принципов: обеспечение гарантированного Конституцией Республики Беларусь права на юридическую помощь, законности, доступности юридической помощи, независимости адвокатов при осуществлении своей профессиональной деятельности, адвокатской тайны и др. [17].

Задачей адвоката является оказание квалифицированной юридической помощи физическим и юридическим лицам, в том числе защита их прав и законных интересов в уголовном, гражданском, административном судопроизводстве. Юридическая

помощь оказывается адвокатами на возмездной основе. Поведение адвоката подчиняется правовым и нравственным основам адвокатской профессии, которые являются специальными профессиональными адвокатскими обязанностями [19, с. 92].

В Республике Беларусь существует ряд требований для занятия адвокатской деятельностью. Адвокатом может быть физическое лицо, являющееся гражданином Республики Беларусь, имеющее высшее юридическое образование, прошедшее стажировку и сдавшее квалификационный экзамен, получившее специальное разрешение (лицензию) и являющееся членом территориальной коллегии адвокатов. Также существует ряд ограничений на осуществление адвокатской деятельности. Например, лицо, признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным, ранее совершившее умышленное преступление, исключенное (уволненное) из коллегии адвокатов, а также уволенное из правоохранительных и других органов по дискредитирующим обстоятельствам, в течение трех лет со дня принятия соответствующих решений об увольнении и другие не имеют права заниматься адвокатской деятельностью.

Адвокаты вправе осуществлять адвокатскую деятельность только после получения лицензии. Указом Президента Республики Беларусь «О лицензировании отдельных видов деятельности» установлены требования и условия, предъявляемые для получения лицензии: наличие гражданства Республики Беларусь, высшего юридического образования, прохождение стажировки и сдача квалифицированного экзамена [13].

Адвокатская деятельность не является предпринимательской деятельностью. Адвокаты вправе осуществлять адвокатскую деятельность в адвокатском образовании в форме юридической консультации или адвокатского бюро либо индивидуально. Адвокат, принявший решение осуществлять адвокатскую деятельность индивидуально либо стать участником адвокатского бюро, должен иметь стаж работы в качестве адвоката не менее трех лет.

Адвокаты, адвокатские бюро могут нанимать на работу помощников и стажеров, выступая в роли нанимателя. Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь нанимателем признается физическое или юридическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником [20].

По отношению к адвокатам и адвокатским бюро, выступающим в качестве нанимателей, работниками могут быть стажер или помощник.

Стажер адвоката принимается на работу на условиях срочного трудового договора, заключаемого с территориальной коллегией адвокатов, адвокатским бюро либо адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально. Адвокат вправе иметь одновременно только одного стажера. Стажер адвоката обязан хранить адвокатскую тайну. Инструкция о порядке прохождения стажировки устанавливает дополнительные требования: руководителем стажировки может быть адвокат, обладающий деловыми, личностными, нравственными профессиональными знаниями, умениями и навыками, позволяющими эффективно осуществлять руководство стажировкой. Адвокат, имеющий дисциплинарное взыскание, не может быть руководителем стажировки адвоката [8, с. 56].

Для содействия в осуществлении адвокатской деятельности адвокатское бюро, адвокат, индивидуально осуществляющий адвокатскую деятельность, вправе привлекать помощников адвоката. С помощником адвоката заключается трудовой договор, при этом наличие у помощника адвоката юридического образования не является обязательным. Однако если юридическое образование имеется, то время работы в качестве помощника адвоката включается в стаж работы по специальности. Белорусское законодательство не устанавливает никаких особых требований или ограничений в отношении личности, претендующей на должность помощника адвоката [8, с. 100].

Например, в Российской Федерации помощниками адвоката могут быть лица, имеющие высшее, незаконченное высшее или среднее юридическое образование. Помощниками адвоката, так же как и адвокатами, не могут быть лица, признанные в установленном порядке недееспособными или ограниченно дееспособными; имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления [14].

Также адвокаты могут осуществлять свою деятельность по оказанию юридических услуг в форме некоммерческой организации – адвокатского бюро. Оно имеет самостоятельный баланс, вправе открывать счета в банках и (или) небанковских кредитно-финансовых организациях, иметь печать, штампы и бланки

с адресом и наименованием адвокатского бюро. Адвокатское бюро вправе нанимать по трудовому договору адвокатов, помощников адвокатов и иных работников. Трудовой договор с адвокатом подлежит прекращению в случае аннулирования или прекращения действия лицензии. Труд адвокатов, стажеров и помощников адвоката в адвокатском бюро организуется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка адвокатских бюро. Условия и размер оплаты труда помощников, стажеров адвоката, определяются их нанимателями [17].

Таким образом, в Республике Беларусь квалифицированную помощь по юридическим вопросам оказывают адвокаты, практикующие индивидуально, работающие в адвокатских бюро или в юридических консультациях.

Помимо института адвокатуры в Республике Беларусь функционирует нотариат. Термин «нотариат» происходит от латинского слова *nota* – знак. Возникновение нотариата неразрывно связано с развитием гражданского оборота, увеличением количества заключаемых сделок, предпринимательской активностью. Деятельность нотариата направлена на обеспечение развития гражданских правоотношений, служит гарантом института собственности, стабильности в сфере гражданского оборота.

На современном этапе нотариат является необходимой составной частью правовой системы любого государства, обладающего развитой экономикой и базирующегося на принципах правового государства и признания гражданского общества [21, с. 37].

Нотариат в Республике Беларусь представляет собой систему органов и должностных лиц, которым в соответствии в действующим законодательством предоставлено право совершать нотариальные действия [5, с. 3].

Правовую основу деятельности нотариата в стране составляют Конституция Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь от 18 июля 2004 г. № 305-З «О нотариате и нотариальной деятельности», постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 24 декабря 2013 г. № 202 «О нотариальной контроле и нотариальном бюро» и иные нормативные правовые акты.

Нотариальная деятельность – это деятельность особой системы органов, осуществляемая в целях защиты прав и законных интересов участников гражданского оборота (граждан

и юридических лиц), заключающаяся в совершении возмездных нотариальных действий, предусмотренных белорусским законодательством. Закон о нотариате нормативно закрепил основные принципы нотариальной деятельности, предусмотрев в ст. 5, что нотариальная деятельность в Республике Беларусь осуществляется на принципах законности, беспристрастности, независимости, обеспечения нотариальной тайны.

Организационными формами осуществления нотариусами нотариальной деятельности являются нотариальные бюро, которые не являются юридическими лицами. В нотариальном бюро осуществляет нотариальную деятельность один нотариус.

Для работы в качестве нотариуса необходимы определенные психологические характеристики и соблюдение режима ряда личностных ограничений как правового, так и этического характера [22, с. 15]. Нотариусом может быть гражданин Республики Беларусь, имеющий высшее юридическое образование и стаж работы по юридической специальности не менее трех лет, прошедший профессиональную стажировку, сдавший квалификационный экзамен, получивший свидетельство на осуществление нотариальной деятельности. Однако для занятия нотариальной деятельностью существует ряд ограничений, которые являются схожими с ограничениями для занятия адвокатской деятельностью.

К полномочиям нотариуса относятся следующие: составление проектов сделок, согласий, заявлений и иных нотариальных документов; изготовление копий документов и выписок из документов; разъяснение и консультация по вопросам совершения нотариальных действий и иные.

В нотариальном бюро должны быть созданы все необходимые условия для надлежащего нотариального обслуживания граждан и юридических лиц, соблюдения нотариальной тайны, а также обеспечения сохранности документов, образовавшихся в результате деятельности нотариуса, до передачи таких документов на хранение в нотариальный архив [15].

Нотариус, осуществляющий нотариальную деятельность в нотариальном бюро, для обеспечения своей деятельности имеет право принимать на работу и увольнять с работы работников, в отношении которых он осуществляет права и обязанности нанимателя.

Оплата труда нотариуса осуществляется за счет средств, поступивших от граждан и юридических лиц за совершение нотариальных действий и оказание услуг правового и технического характера, остающихся в распоряжении нотариусов после уплаты налогов, других обязательных платежей, а также за счет средств Белорусской нотариальной палаты, территориальных нотариальных палат. При определении размера налоговой базы право применить профессиональные налоговые вычеты имеют индивидуальные предприниматели (нотариусы, адвокаты) – в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с осуществлением ими предпринимательской (нотариальной, адвокатской) деятельности [12, ст. 169].

Также в законодательстве определена ответственность нотариусов. Например, ст. 11.74 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях устанавливает административную ответственность за нарушение установленного порядка приема наличных денежных средств при осуществлении нотариальной деятельности [7].

Исходя из вышеизложенного, адвокаты, адвокатские и нотариальные бюро могут выступать в роли нанимателя в трудовом праве, основываясь на действующем законодательстве о труде. Например, Закон Республики Беларусь «Об адвокатуре и адвокатской деятельности», Законе Республики Беларусь «О нотариате и нотариальной деятельности», постановление Министерства юстиции Республики Беларусь «О нотариальной контроле и нотариальном бюро» и иные нормативные правовые акты. Адвокаты в качестве нанимателей могут принимать к себе на работу граждан на основании трудового договора, заключаемого между адвокатом, адвокатским и нотариальным бюро (нанимателем) и работником. Также в соответствии с трудовым законодательством лицам, работающим у адвокатов, либо в адвокатском или нотариальном бюро в качестве стажера или помощника, предоставляется ряд гарантий: заработная плата, трудовые и социальные отпуска, охрана труда и др. Основная задача адвокатов, адвокатских и нотариальных бюро – защита прав, свобод и законных интересов граждан, обратившихся к ним за помощью в форме консультации и разъяснения по юридическим вопросам; составление заявления, жалобы и других документов правового характера; проведение правовой оценки документов

и деятельности; совершение нотариальных действий; изготовление копий документов и выписок из документов. Таким образом, адвокаты, адвокатские и нотариальные бюро обеспечивают развитие Республики Беларусь как правового, демократического и социального государства, тем самым способствуя формированию гражданского общества.

Список использованных источников

1. Адвокатура в Республике Беларусь / И. И. Мартинович [и др.] ; под общ. ред. И. И. Мартинович, Н. В. Калыковой. – Минск : Тесей, 2011. – 458 с.
2. Бибило, В. Н. Судоустройство : учебник / В. Н. Бибило. – Минск : Изд-во «Право и экономика», 2001. – 328 с.
3. Буробин, В. Н. Адвокатская деятельность : учеб.-практ. пособие / В. Н. Буробин. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ИКФ «ЭКМОС», 2003. – 624 с.
4. Грудцына, Л. Ю. Адвокатское право : учеб.-практ. пособие / Л. Ю. Грудцына. – М. : Деловой двор, 2009 г. – 320 с.
5. Зайцева, С. В. Нотариат и адвокатура : краткий курс лекций / С. В. Зайцева. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2014. – 80 с.
6. Калмыкова, Н. В. Адвокатская деятельность: ответы на экзаменационные вопросы / Н. В. Калмыкова, Н. Н. Довнар. – Минск : Тетралит, 2014. – 224 с.
7. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : с изм. и доп., внесенными Законом Респ. Беларусь от 4 янв. 2016 г. – Минск : Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2016. – 544 с.
8. Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» / Н. Майорова [и др.]. – Минск : Регистр, 2014. – 224 с.
9. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2016, – 48 с.
10. Лобацкая, Т. В. Нотариат в Республике Беларусь : курс лекций / Т. В. Лобацкая. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2015. – 49 с.
11. Мартинович, И. И. Адвокатура Беларуси: история и современность / И. И. Мартинович. – Минск : Тесей, 2002. – 176 с.

12. Налоговый кодекс Республики Беларусь. Особенная часть [Электронный ресурс] : 29 дек. 2009 г., № 71-З : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г. : в ред. Закона от 09.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
13. О лицензировании отдельных видов деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 1 сент. 2010 г., № 450 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 22.10.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
14. О нотариальной конторе и нотариальном бюро : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь, 24 дек. 2013 г., № 202 // Приложение к журналу «Юстыцыя Беларусі». – 2014. – № 1 (235). – С. 9–10.
15. О некоторых вопросах адвокатской деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 14 июня 2012 г., № 265 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 27.11.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
16. Об адвокатской деятельности [Электронный ресурс] : Федер. закон, 31 мая 2002 г., № 63-ЗФ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
17. Об адвокатуре и адвокатской деятельности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2011 г., № 334-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
18. Печерский, В. В. Теоретические основы организации и деятельности адвокатуры / В. В. Печерский. – Минск : Тесей, 2007. – 272 с.
19. Постовалова, Т. А. Адвокатское право / Т. А. Постовалова. – Минск : Тесей, 2009. – 604 с.
20. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
21. Черемных, И. Г. Сочетание публично-правовых и частноправовых аспектов в правовой природе института российского нотариата / И. Г. Черемных // Государство и право. – 2006. – № 3.
22. Ярков, В. В. Профессия нотариуса / В. В. Ярков // Нотариус. – 2000. – № 4. – С. 15.

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ В РАМКАХ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

*Т. Н. Лазука, учащаяся 2-го курса отделения
«Бухгалтерский учет и право» УО «Полоцкий
государственный аграрно-экономический кол-
ледж»*

Что такое профсоюз и почему именно он выступает посредником между нанимателем и работниками предприятия? Что же такое примирительная процедура? И для чего она необходима в трудовых отношениях? А также самый главный вопрос: какие проблемы защиты трудовых прав работников осуществляет профсоюз в рамках примирительных процедур? Предмет нашего внимания достаточно интересен и к нему необходимо найти как можно более полные ответы для того, чтобы понять, какие же проблемы все-таки существуют, и постараться найти пути их разрешения. Мы хотим рассмотреть данные вопросы в рамках законодательства Республики Беларусь, а также зарубежных стран.

Итак, проанализировав источники, с которыми мы ознакомились, можем сделать вывод, что профсоюз (профессиональный союз) – это общественная организация, объединяющая работников для решения насущных и важных проблем, но не только в одном отдельно взятом предприятии. Это организация, которая объединяет работников всех предприятий и отраслей для решения общих для всех вопросов. Любой член профсоюза может рассчитывать на защиту по вопросам оплаты труда, компенсаций, обеспечения занятости и отдыха, безопасности труда и здоровья. Лидеры профсоюза принимают участие в разработке предложений к нормативным актам, изучают жизнь членов профсоюза, реализуют программы по социальной защите работников. Также они осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, социального и медицинского страхования и оказывают материальную, юридическую помощь [1]. Как говорят, «один в поле не воин», поэтому профсоюз нужен как сильная общественная организация, объединяющая в своем составе как можно большее количество людей.

Вступив в профсоюз, работник получает право на все социально-экономические нормы и льготы, предусмотренные в кол-

лективном договоре. Также профсоюз дает бесплатную консультативную помощь по вопросам приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда, гарантий и компенсаций. Профсоюзы от имени члена профсоюза в качестве его представителя могут без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы в урегулировании разногласий с нанимателем; в рассмотрении индивидуального трудового спора работника – члена профсоюза с нанимателем или его представителями. Кроме того, работник имеет право на содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты; на содействие в повышении квалификации работника и получении соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда; на защиту профсоюзом в случае увольнения с работы, других несправедливых действий. Право на оперативную защиту интересов по другим вопросам, в том числе по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте, на защиту члена профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве, а также право на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств являются одними из важнейших. Также профсоюз дает бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде; возможность дополнительного страхования от несчастных случаев на себя и членов своей семьи [2]. Работник должен понимать, что если он не член профсоюза, он лишает себя помощи данного объединения, обрекает себя всегда оставаться один на один с нанимателем.

Хотелось бы еще отметить, что профсоюз нужен не только работнику, но и нанимателю. Ведь не зря же многие руководители организации создают и объединяются в различные союзы и клубы. Они делают это с целью совместных действий по решению возникающих проблем. Профсоюз также является такой организацией, он заинтересован в стабильной работе предприятий. Профсоюз и наниматель – социальные партнеры, которые взаимодействуют с целью решения возникающих проблем, как в социальной, так и в производственной сфере.

Сотрудничая с профсоюзом, наниматель получает:

- социального партнера, образованного в соответствии с законом и несущего всю полноту ответственности;

- помощника в решении социальных и личных вопросов работников;
- партнера в достижении наилучших производственных результатов, в воспитании у работников преданности организации, обеспечении трудовой и производственной дисциплины;
- помощника в разрешении трудовых споров (решение трудовых споров не со стихийно образованной группой, а с компетентной организацией, реально смотрящей на состояние дел);
- практическую помощь в решении вопросов по охране труда и соблюдении трудового законодательства;
- скидку на путевки в здравницы профсоюза для членов профсоюза и их семей [2].

Дальновидный наниматель заинтересован в работе профсоюза по контролю над безопасными условиями труда и охраной труда на производстве, в снижении производственного травматизма и, соответственно, в снижении затрат на ликвидацию последствий от аварий и несчастных случаев.

В свою очередь примирительная процедура – это проведение между нанимателем и работником (а также между работниками предприятия), переговоров с участием примирителя (профсоюза) о возможности и условиях применения по спору, возникающему в рамках трудовых правоотношений, с целью выработки взаимоприемлемого для сторон соглашения о примирении и его последующего исполнения [3]. Таким образом, это разъяснение говорит нам о том, что примирительная процедура необходима для урегулирования споров, возникающих на каких-либо предприятиях, мирным путем без образования конфликтов между сторонами трудового спора. Основным правовым признаком примирительных процедур является то, что они используются при наличии спора, переданного на разрешение суда, и осуществляются под его контролем. Их цель – прекращение дела путем примирения сторон. Процесс улаживания конфликта подчинен тому, чтобы тем или иным способом побудить конфликтующие стороны прекратить противоборство, вступить в переговоры между собой и найти совместное решение, в той или иной степени приемлемое для всех. К тому же желательно путем примирения восстановить, а то и упрочить взаимопонимание, сотрудничество.

Нужно считаться и с тем, что конфликт как сложное взаимодействие людей – трудно регулируемый процесс с малой сте-

пенью предсказуемости. Человеческие отношения никогда не бывают однотипными, застывшими; они постоянно меняются, как изменяется сама жизнь вокруг нас. В каждом конкретном случае приходится определять содержание и специфику проявления данного конфликта, выбирать адекватные его природе методы воздействия на оппонентов, их поведение.

Любому конфликту в организации объективно предшествует некое стечение обстоятельств, в которых находятся и должны действовать потенциальные стороны противоборства, а также сами люди со своими потребностями, интересами и мотивами как возможные субъекты конфликтного столкновения. Еще на ранней стадии возникновения разногласий важно учитывать, как разделенные противоречиями стороны воспринимают конфликтную ситуацию, что подвигает их к столкновению. Реакция и действия людей зависят от того, как они относятся к происходящему, в какой мере развитие событий соответствует собственным им устремлениям, нравственной позиции, особенностям темперамента и характера.

Законодательством назван только один вид примирительных процедур – мировое соглашение, хотя, строго говоря, оно не является собственно примирительной процедурой, поскольку представляет собой результат действий, а не процедуру. Законодатель ограничился ссылкой на возможность использования других (помимо мирового соглашения) примирительных процедур, не перечисляя их и не устанавливая механизм их применения. Например, имеется ссылка на одну из общепринятых в мировой судебной практике примирительных процедур – посредничество [4].

Законодательство Республики Беларусь не содержит определения посредничества, его характеристика может быть дана на основе мировой судебной практики. Посредничество является деятельностью по оказанию содействия спорящим сторонам в разрешении споров, осуществляемой рекомендованным судом лицом – посредником. Посредник – физическое лицо, обладающее опытом и знаниями в определенной области экономического оборота. Посредничество осуществляется под контролем суда и характеризуется следующими признаками: посредник, как правило, регистрируется в суде в качестве такового; стороны обращаются к конкретному посреднику по рекомендации суда; осуществляется в виде переговоров сторон, организуемых по-

средником и при его участии; законодательством устанавливаются определенные сроки для осуществления посредничества; посредник не обладает властными полномочиями и не связан процедурными правилами; переговоры проводятся в свободной форме; посредник отчитывается перед судом о результатах своей деятельности [1].

Посредник помогает сторонам спора сосредоточиться на экономической или личностной основе их конфликта, разъясняет возможности и последствия урегулирования спора с учетом интересов всех сторон, используя в основном свой профессиональный и жизненный опыт. Одной из основных обязанностей посредника является сохранение тайны переговоров. Результатами посредничества является либо заключение сторонами мирового соглашения, либо отказ истца от иска. Услуги посредника оплачиваются по соглашению сторон.

Из других примирительных процедур, известных мировой судебной практике, можно назвать переговоры, мини-процессы, обязательное досудебное урегулирование спора. Переговоры представляют собой процедуру урегулирования сторонами спора на компромиссной основе [1]. В законодательстве Республики Беларусь при рассмотрении индивидуальных трудовых споров переговорный процесс вообще не упоминается. Поэтому практический интерес представляют предложения ученых-трудовиков, направленные на закрепление в законодательстве порядка проведения переговоров между нанимателем и работником при возникновении разногласий, в частности: направление разногласий работником нанимателю в письменной форме; обязанность нанимателя в письменной форме направить работнику ответ по заявленным разногласиям (требованиям по спору о праве, предложения по спору об интересах); установление срока, в течение которого наниматель обязан направить работнику ответ по заявленным разногласиям; установление ответственности нанимателя в случае нарушения этой обязанности; определение дня начала индивидуального трудового спора; прерывание срока для обращения в комиссию по трудовым спорам, суд на период проведения непосредственных переговоров сторон, примирительных процедур, так как их использование не должно ограничивать право на судебную защиту [5].

Мини-процессы – переговоры представителей сторон с участием некоего нейтрального лица в качестве председательствующего

щего, проходящие в неюрисдикционной форме, подражающей судебному заседанию. Переговоры и мини-процессы наиболее характерны для США [4]. Они внешне схожи с посредничеством, а в целом все иные процедуры направлены в основном на достижение мирового соглашения либо на прекращение производства по делу в суде путем отказа истца от иска. В России достаточно распространено досудебное (претензионное) урегулирование спора, которое происходит вне контроля суда, до подачи иска и имеет признаки примирительных процедур.

В большинстве случаев посредником на предприятии между нанимателем и работником выступает профсоюз. Если на предприятии не будет профсоюза, то не может быть создана примирительная комиссия. В отдельном случае проблема состоит в том, что не в каждой организации имеется такое добровольное объединение и права работников могут нарушаться в большом объеме.

Мы выяснили, что европейские и ученые постсоветского региона выделяют три проблемы в защите прав работников профсоюзами в рамках примирительных процедур: вопрос истечения срока давности при обращении к примирителю; возможность исполнения достигнутого сторонами соглашения; обеспечение конфиденциальности, т. е. обязанность ее сохранения примирителем и право примирителя скрывать информацию, в том числе от компетентных органов [1]. Что касается Республики Беларусь, то мы не согласимся. Вопрос об исковой давности по регламенту примирительной процедуры в суде вовсе не возникает. Так, примирение согласно Хозяйственному процессуальному кодексу Республики Беларусь возможно только после предъявления иска в суд [6], а согласно ст. 204 Гражданского кодекса Республики Беларусь течение срока исковой давности прерывается предъявлением иска в установленном порядке [7]. Что касается исполнимости достигнутых между сторонами соглашений, то согласно ст. 157 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь результаты примирительной процедуры могут быть облечены в соглашение о заключении между сторонами соглашения о примирении в порядке, установленном главой 10 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь [6]. То есть соглашение о примирении утверждается судом вынесением соответствующего определения и с этого момента вступает в силу. И третья проблема – это сохранение

информации в конфиденциальности. Можно сказать, что это практически невозможно. Как говорится, знает один – тайна, два – полтайны, три – нет тайны.

На наш взгляд, в Республике Беларусь альтернативное разрешение споров детально законодательством не регламентировано, а становление и развитие примирительных процедур сдерживается малочисленностью или полным отсутствием нормативной базы, а поэтому мы предлагаем основные усилия направить на устранение пробелов и противоречий в действующем трудовом законодательстве в части регулирования порядка применения примирительных процедур при рассмотрении и разрешении трудовых споров. В основном примирительные процедуры применяются в разрешении гражданских споров, а что касается трудовых – то необходимо внести дополнения в главу 36 «Разрешение трудовых споров» Трудового кодекса Республики Беларусь. Или же добавить новую главу, назвав ее «Профсоюз в рамках примирительной процедуры». Можно также добавить несколько статей в Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах», которые бы конкретно указывали на то, что профсоюз является посредником работников на предприятии и играет особую роль по урегулированию трудовых споров в рамках примирительных процедур.

Хотелось бы еще сказать о том, что будь то государственное учреждение или частное предприятие, они должны образовывать профсоюз, чтобы уменьшить возникновение споров, регулируемых в судебном порядке.

Список использованных источников

1. Студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: http://studbooks.net/951777/pravo/osobennosti_poryadok_osuschestvleniya_primiritelnoy_protседury_hozyaystvennyh_sudah_respubliki_bielarus. – Дата доступа: 01.03.2017.
2. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобрен 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь /

- ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Рефераты по менеджменту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.refmanagement.ru/ritem-3444-12.html>. – Дата доступа: 01.03.2017.
 5. Петоченко, Т. М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь / Т. М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. Вып. 6. [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: http://www.law.bsu.by/pub/28/petochenko_1.pdf. – Дата доступа: 01.03.2017.
 6. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 15 дек. 1998 г., № 219-З : принят Палатой представителей 11 нояб. 1998 г. : одобрен 26 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
 7. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З: принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
 8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ВИДОВ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗА РУБЕЖОМ

Ю. М. Лев, В. Д. Руденкова, студенты 3-го курса факультета управления УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»

Понятие трудового договора является центральным и исходным в науке трудового права, на что верно обращает внимание К. Л. Томашевский [12, с. 37]. От правильного уяснения таких дефиниций, как «трудовой договор», «изменение трудового договора», «условия труда» зависит качественное решение

проблемы выделения нетипичных видов изменения трудового договора и условий труда и их правового регулирования.

Понятие «трудового договора» было введено в отечественное законодательство на рубеже XIX–XX вв. Первая русскоязычная монография, посвященная трудовому договору, была написана Л. С. Талем [1], где трудовой договор определялся как «основной трудовой тип, по которому одно лицо обещает за вознаграждение приложений своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к предприятию или хозяйству другого, в качестве несамостоятельного работника (рабочего), служащего или ученика), обязуясь подчиняться, насколько это вытекает из содержания и целей договора, хозяйской власти работодателя» [1, с. 84]. В современных условиях это понятие нуждается в дополнении, как пишет К. Л. Томашевский, относительно трудовой функции, выплаты заработной платы, подчинения работника внутреннему трудовому распорядку [12, с. 40].

В настоящее время легальное определение трудового договора закреплено в ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [2], которое, на наш взгляд, отвечает современным требованиям и разработкам правовой науки.

Белорусское законодательство не содержит дефиниции «изменение трудового договора». Вместе с тем в науке трудового права предлагаются различные подходы к определению данного понятия. В СССР эта категория начала изучаться только с конца 1980-х гг., что обусловлено господством централизованного правового регулирования, при котором пределы индивидуально-договорного регулирования были весьма ограничены. Е. П. Циндяйкина определяет изменение трудового договора как «изменение его существенных условий» [3, с. 56] или как «изменение в одностороннем или двустороннем порядке его содержания», а при определении формы изменения трудового договора в эти формы включает и изменения по законодательству. Однако с этим определением нельзя согласиться, во-первых, оттого, что изменяться могут не только существенные условия трудового договора, а во-вторых, трудовой договор не всегда изменяется при изменении законодательства. Кроме того, Е. П. Циндяйкина выделяет следующие пять форм изменения содержания трудового договора: перевод на другую работу; обусловленный перевод (изменение существенных условий труда); перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждения, орга-

низацию или переход на выборную должность; изменение трудового законодательства, меняющее то или иное производное условие трудового договора; смена собственника данного производства, изменение подведомственности или его реорганизация [4, с. 12–13]. ТК предусматривает три основных формы изменения трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда. Трудовой кодекс Российской Федерации добавляет этот перечень реорганизацией, сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности, отстранением от работы [5]. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики отдельно урегулированы такие формы изменения трудового договора, как временное замещение (ст. 74), перевод на другую работу по состоянию здоровья (ст. 75), отстранение от работы (ст. 76), смена собственника и реорганизация организации (ст. 77) [6].

Изменение трудового договора необходимо отличать от изменения условий труда. ТК не дает понятия условий труда, но перечисляет их в ст. 19. Будем исходить из того, что условия труда – это факторы, при которых осуществляется труд. По мнению К. Л. Томашевского, содержание трудового договора (как обязательства) есть совокупность условий, оговоренных сторонами при заключении трудового договора либо позднее [12, с. 77], тогда как содержание правоотношения составляют права и обязанности, на что обращала внимание Р. О. Халфина [7, с. 202]. Д. А. Колбасин подмечает, что «изменение условий трудового договора влечет изменение в содержании трудового правоотношения» [8, с. 57]. Изменение условий труда происходит в результате комплекса правовых, организационных, экономических и иных мер, а следовательно, как в результате изменения трудового правоотношения, так и в результате изменения трудового договора.

Следует согласиться со следующими доктринальными категориями – изменение трудового договора (как обязательства и документа) и изменения условий труда, разработанными К. Л. Томашевским [12, с. 78–79], которые, на наш взгляд, необходимо ввести в ТК:

«изменение трудового договора представляет собой обязательство по изменению нанимателя в результате реорганизации, смены собственника его имущества, изменения одного или нескольких условий трудового договора»;

«изменение трудового договора как документ представляет собой внесение сторонами изменений и дополнений в заключенный между ними трудовой договор (включая его условия, сведения и реквизиты) по взаимному волеизъявлению либо в целях приведения его в соответствие с законодательством, иными источниками трудового права»;

«изменение условий труда – это изменение социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд, вызываемое изменением законодательства, коллективных договоров, соглашений, локальных актов, а также по решению нанимателя, требованию работника, соглашению сторон».

Тот же ученый в своей монографии [12, с. 79–80] проводит классификацию видов изменения трудового договора и условий труда (как типичных, так и нетипичных) по различным основаниям:

1) *по сроку, на который изменяются условия трудового договора или меняется наниматель*, изменения можно подразделить на два вида: постоянное и временное. Постоянное изменение трудового договора имеет место при переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, ином неурегулированном прямо трудовым законодательством изменении условий договора, когда не оговаривается их срок, а также при изменении нанимателя в результате реорганизации, смены собственника нанимателя – юридического лица. Наоборот, временное изменение трудового договора происходит при изменении его условий или нанимателя на определенный срок (например, временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), в случае простоя (ст. 34 ТК), временное перемещение, служебные командировки и др.).

2) *по источнику инициативы изменения трудового договора и условий труда* можно подразделить на два вида: по инициативе сторон (большинство переводов, перемещения, служебные командировки и т. д.), по инициативе третьих лиц (переводы по требованию органов санитарной службы и эпидемических станций, иных медицинских учреждений; изменение условий труда по требованию профсоюзов). В свою очередь изменение трудового договора и условий труда *по инициативе сторон* можно подразделить на следующие виды: по требованию нанимателя (временные переводы в случае производственной необходимости или простоя, перемещения и др.), по волеизъявлению работника (пе-

ревод на другую работу согласно медицинскому заключению, перевод на более легкую работу беременных женщин), по соглашению сторон (большинство переводов).

3) *по характеру и набору изменяющихся условий изменения трудового договора и условий труда* можно выделить следующие формы: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, служебная командировка, поручение работы в другом обособленном структурном подразделении и т. д. В немецком трудовом праве существует ряд иных видов изменений трудового договора и условий труда помимо перевода и перемещения: депутация (*Abordnung*), направление (*Entsendung*), поручение (*Zuweisung*), служебная командировка (*Dienstreise*), повышение по должности (*Beforderung*) и др., которые в нашей практике тоже представлены, но законодательно не урегулированы [9, с. 48].

Триада основных видов изменения трудового договора и условий труда, как уже отмечалось выше, в белорусском законодательстве подразделяется на перевод, перемещение и изменение существенных условий труда. Рассматривая более подробно каждую форму изменения трудового договора и условий труда, среди них можно выделить и нетипичные формы.

Перевод – это сложная правовая категория, рассматриваемая как самостоятельный институт. В ТК понятие перевода содержится в ст. 30. Переводы согласно законодательству Республики Беларусь можно квалифицировать на следующие виды:

1) *от характера изменяющихся условий и субъектного состава трудового договора* (перевод на работу по другой трудовой функции, перевод к другому нанимателю, перевод в другую местность);

2) *по срокам* (постоянные, временные). Особым подвидом временного перевода выступают временные переводы в связи с производственной необходимостью и простоем, осуществляемые без согласия работника. Указанные виды – это еще одно проявление директивной власти нанимателя по отношению к работнику.

Следует отметить неурегулированность такого вида изменения трудового договора и условий труда, как перевод квалифицированных работников на неквалифицированную работу при простое и для замещения временно отсутствующего работника (такое правило ранее было включено в ст. 22 Закона «О труде

в Республике Казахстан», содержится в ст. 34 Трудового кодекса Таджикистана). Полагаем, что норму, обуславливающую переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу при простое и в случаях временного замещения отсутствующего работника только с их согласия, необходимо закрепить и в ТК.

Также активно развивающимся в западных странах видом временного перевода является рекрутинг (заемный труд), суть которого состоит в том, что агентство принимает в свой штат высококвалифицированного специалиста, которого впоследствии отдает в аренду организации-пользователю [10, с. 7];

3) *в зависимости от источника инициативы* переводы подразделяются: по инициативе нанимателя, по инициативе работника, по инициативе третьих лиц.

Следующей формой изменения трудового договора и условий труда является перемещение. Определение перемещения дано в ст. 31 ТК. Перемещения подразделяются *в зависимости от срока* на постоянные и временные, а также *по характеру изменяющихся условий труда* на перемещение в другое структурное подразделение, перемещение на другое рабочее место в том же структурном подразделении, перемещение на другой механизм, агрегат. В законодательстве Республики Беларусь отношения по перемещению работников урегулированы достаточно полно.

Изменение существенных условий труда представляет собой разновидность изменения трудового правоотношения, а в ряде случаев – и изменения трудового договора. Согласно ст. 32 ТК под изменением существенных условий труда признается изменение 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. Законодатель не дает определение существенных условий труда, которое позволило бы отличить их от условий трудового договора, а приводит примерный перечень таких изменений, что не обеспечивает в должной мере определенность правовых предписаний. Например, отсутствие указания на изменение наименования профессии (должности) может привести к сложностям в практике применения.

Изменение трудового договора и условий труда не сводится только к триаде вышеперечисленных явлений, но и включает

в себя изменение нанимателя в результате реорганизации, смены собственника его имущества (этот вид изменения урегулирован в ст. 36 ТК в главе «Прекращение трудового договора», более правильный подход избрали Казахстан, Таджикистан, Россия, отнеся это событие к нормам об изменении трудового договора); служебную командировку (в Австрии, например, если порученная служебная командировка длится более 13 недель, то имеет место перевод [11, с. 37]; поручение работы в другом обособленном структурном подразделении (данный вопрос недостаточно урегулирован в ТК, так как по своей природе это можно считать переводом, однако оно не отнесено к таковому, поскольку среди нанимателей нет руководителей обособленных структурных подразделений, следовательно, это особый вид изменения трудового договора); отстранение от работы (ТК не содержит легального определения отстранения, включение отстранения в прекращение трудового договора не является обоснованным, так как прекращения трудового договора не происходит, при отстранении происходит временное изменение содержания трудового правоотношения, выражающееся во временном приостановлении нескольких прав и обязанностей его участников) и некоторые другие.

В заключение следует отметить, что условия труда, не являющиеся договорными и устанавливаемые законодательством или локальными нормативными правовыми актами, изменяются в том же порядке, как и были установлены.

Среди нововведений, связанных с правовым регулированием нетипичных форм изменения трудового договора и условий труда, с учетом высказанных учеными мнений можно предложить следующие:

- 1) ввести понятия «изменение трудового договора» и «изменение условий труда»;
- 2) урегулировать на законодательном уровне такой вид перевода, как перевод квалифицированного работника на неквалифицированную работу в случае простоя и для замещения временно отсутствующего работника, так как в данной ситуации правовое положение работника ухудшается;
- 3) используя зарубежный опыт, ввести в законодательный оборот понятие «рекрутинг» («заемный труд», «лизинг персонала»);
- 4) закрепить случаи изменения существенных условий труда, прямо не указанные в ТК, либо установить критерии изме-

нения существенных условий труда для облегчения правоприменительной практики;

- 5) внести в ТК такие виды изменения трудового договора и условий труда, как изменение нанимателя в результате реорганизации, смены собственника имущества предприятия; изменение трудового договора в результате длительной служебной командировки (по примеру Австрии);
- 6) как вид перевода выделить поручение работы работнику в другом обособленном (структурном) подразделении;
- 7) отстранение от работы отнести к изменению трудового договора, так как при отстранении правоотношения между нанимателем и работником не прекращаются, а изменяются.

Список использованных источников

1. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование : в 2 ч. / Л. С. Таль. – Ярославль : Тип. Губерн. правления, 1913. – Ч. 1: Общ. учения. – 422 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Циндзяйкина, Е. П. К вопросу об изменении трудового договора / Е. П. Циндзяйкина // Трудовое право. – 2001. – № 1. – С. 56–59.
4. Циндзяйкина, Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. П. Циндзяйкина ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2000. – 25 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики. – Бишкек : Академия, 2016. – 216 с.
7. Халфина, Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 350 с.
8. Колбасин, Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д. А. Колбасин ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Навука і тэхніка, 1990. – 176 с.
9. Hoyningen-Huene, G. Die Versetzung / G. Hoyningen-Huene – Heidelberg : Verl. Recht und Wirtschaft, 1991. – 269 s.
10. Колесников, С. Предлагаем в лизинг ... специалиста / С. Колесников // Нац. экон. газ. – М., 1998. – С. 7.

11. Zenz, A. Rechtliche Aspekte der Dienstreise: Rechtswiss. Diss / A. Zenz. – Graz, 1993. – 191 s.
12. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.

НЕПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ТРУДОВОМ ПРАВЕ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В БЕЛАРУСИ)

А. Г. Подупейко, студент 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В условиях реализации социально-экономической политики Республики Беларусь нормы трудового права должны отражать происходящие в обществе изменения, поскольку работники, их права и интересы являются важнейшим элементом производственных отношений, оказывающих существенное влияние на экономический рост как отдельного хозяйствующего субъекта, так и государства в целом.

В связи с этим государство отдает приоритет таким методам правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, как коллективно-договорной и локальной, позволяющим не только конкретизировать положения трудового законодательства на локальном уровне, но и своевременно реагировать на происходящие в обществе и экономике изменения. Коллективно-договорной и локальной методы правового регулирования предполагают принятие локальных нормативных правовых актов с участием нанимателя (его представителей) и работников в лице их представительного органа.

Статья 14 Конституции Республики Беларусь устанавливает: «Отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон», а ст. 41 закрепляет: «Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных догово-

ров (соглашений) и право на забастовку» [1]. Таким образом, в Конституции Республики Беларусь не имеется прямого указания на возможность объединения работников в иные представительные органы. Однако, учитывая то обстоятельство, что норма ст. 41 Конституции Республики Беларусь является диспозитивной (т. е. работники могут и иными способами защищать свои права и интересы), следует сделать вывод о том, что работники могут вступать и в иные объединения для защиты своих социально-трудовых прав и интересов. Данное утверждение подтверждается и нормами специального, трудового законодательства. Так, ч. 1 ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) закрепляет: «Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства» [2].

Законодательством Республики Беларусь достаточно детально регламентированы правовые основы деятельности профсоюзов, а в отношении того, что касается иных представителей интересов работников, существует определенный правовой пробел, так как в трудовом законодательстве имеется лишь упоминание об «иных представителях интересов работников», однако отсутствует какая-либо регламентация их правового статуса.

Как отмечают Е. А. Волк и К. Л. Томашевский, в Республике Беларусь «законодательство не определяет процедуру создания иных органов представления рабочих, кроме профсоюзов, и именно поэтому правительственные органы часто отрицают возможность представления интересов рабочих другими органами, а не профсоюзами» [3, с. 14].

Однако введение непрофсоюзных форм представительства прав и интересов работников в Республике Беларусь видится необходимым по ряду причин.

Во-первых, это обусловлено тенденцией падения доверия к профсоюзам, что влечет неукоснительное сокращение их численности.

Во-вторых, профсоюзы достаточно зависимы от нанимателя в финансовом плане, что значительно снижает их возможность защиты прав и интересов работников.

В-третьих, следует отметить, что цели, для которых создавались профсоюзы (решение проблем низкой заработной платы, установления гуманного режима рабочего времени и времени

отдыха, существования пенсионного обеспечения, установления безопасных условий труда и др.), в настоящее время урегулированы законодательно, что значительно сократило количество функций, которые должны осуществляться профсоюзами.

Также необходимо учитывать тот факт, что на современном этапе развития экономики наблюдается рост числа нанимателей, относящихся к среднему и малому бизнесу, работники которых, как правило, не объединены в профсоюзы, что затрудняет процесс реализации различных форм социального партнерства и негативно отражается на социально-экономическом положении работников как экономически слабой стороны трудовых правоотношений. В связи с этим необходимо исследовать и закрепить в законодательстве иные формы представительства интересов работников и порядок их осуществления.

Непрофсоюзных представителей работников следует рассматривать не как формы представительства интересов работников, призванные заменить профсоюзы, а как их альтернативу, так как деятельность и тех и других должна приводить к одному результату – возможности работников принимать активное участие в реализации всех форм социального партнерства на локальном уровне и всесторонней и полной защите своих социально-трудовых прав и интересов, так как в соответствии со ст. 5 Конвенции Международной организации труда № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях» 1971 г., «наличие иных выборных представителей работников на предприятии не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей на этом предприятии» [4].

Для того чтобы выявить наиболее эффективную форму непрофсоюзного представительства для последующего ее введения в Республике Беларусь, следует проанализировать формы такого представительства, существующие за рубежом.

Часть 1 ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) при условии, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющих первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не упол-

номочена в установленном порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне [5].

Однако следует отметить, что в данном случае «процесс коллективно-договорного регулирования с участием иных представительных органов работников ничем не отличается от того, когда представительство работников осуществляет первичная профсоюзная организация» [6].

В соответствии со ст. 12 Федерального закона Российской Федерации «Об общественных объединениях» для решения социальных проблем по месту жительства, работы или учебы могут создаваться органы общественной самодеятельности, формируемые по инициативе граждан, заинтересованных в решении указанных проблем, и строящие свою работу на основе самоуправления в соответствии с уставом, принятым на собрании учредителей, не имеющие над собой вышестоящих органов или организаций. В случае государственной регистрации органа общественной самодеятельности данный орган приобретает права и принимает на себя обязанности юридического лица в соответствии с уставом [7]. Такими органами могут являться советы ветеранов, инвалидов, молодежи, женщин и иных социальных групп.

В период существования СССР на основании Закона СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-Х в КЗоТы входящих в него республик были внесены изменения, которые устанавливали, что представительство интересов работников могло осуществляться такими органами, как Советы трудовых коллективов, которые принимали участие в управлении организациями [8]. Советы трудовых коллективов избирались на общих собраниях (конференциях) трудовых коллективов, которые также следует признавать представительными органами работников. В полномочия общих собраний (конференций) входили полномочия избрания руководителя организации, одобрения коллективного договора, утверждения правил внутреннего трудового распорядка и др. Однако сегодня существование таких объединений не представляется возможным, так как в настоящее время, в условиях действия принципа равенства государственной и частной форм собственности, координирующее воздействие на деятельность организаций и избрание руководителя организации осуществляют собственники имущества или уполномоченные ими органы, что в полной мере соответствует существу хозяйственных (предпринимательских) отношений, а утверждение локальных нор-

мативных правовых актов осуществляют представители нанимателя с участием профсоюзов. К тому же деятельность общих собраний (конференций) в советский период активно критиковалась многими авторами, в частности М. В. Лушниковой и А. М. Лушниковым, которые отмечали, что общие собрания (конференции) активно использовались нанимателями (собственниками) против профсоюзных комитетов [9, с. 307].

Общие собрания (конференции) существуют в Республике Беларусь и других государствах (входивших в состав СССР) и сегодня, однако большинство ранее имевшихся у них полномочий было передано иным субъектам трудовых и хозяйственных отношений.

В ряде случаев может возникать необходимость представления интересов работников в составе определенных комиссий (комитетов) (стачечных комитетов, комиссий по трудовым спорам (КТС), комиссий по охране труда, комиссий по оздоровлению и др.), которые действуют в некоторых государствах, ранее входивших в состав СССР.

Стачечные комитеты, КТС и иные подобные органы призваны разрешать трудовые споры в рамках примирительных процедур, без обращения в суд. Такие органы, как правило, формируются из равного числа представителей работников и нанимателя (работодателя) с участием или без участия независимых, незаинтересованных в исходе дела лиц.

Комиссии по охране труда, комиссии по оздоровлению и иные подобные им органы в Республике Беларусь существуют, но не имеют широкой сферы распространения, так как в большинстве организаций функции этих органов осуществляют профсоюзы.

Во многих государствах Западной Европы в деятельности организации во взаимодействии с профсоюзами участвуют такие органы, как производственные советы (комитеты). В. П. Шилов отмечает: «В Австрии, Германии, Нидерландах и Люксембурге, где законодательством не предусмотрены условия для представительства интересов работников на уровне профсоюзов, основной формой представительства являются производственные советы, избираемые всеми работниками предприятия. В других государствах, таких как Чехия, Франция, Бельгия, Греция, Венгрия, Польша, Португалия, Словакия, Хорватия, Испания и Словения, законодательство, или в Норвегии – Генеральное соглашение, предусматривает двойную структуру представитель-

ства интересов работников на предприятии – производственные советы (комитеты) и профсоюзы» [10, с. 3].

Наиболее широкими полномочиями среди непрофсоюзных представителей работников государств Западной Европы обладают производственные советы Германии.

Производственные советы в Германии являются постоянно действующими органами. Их члены, освобожденные от выполнения основной работы, формируются только из наемных работников, и их деятельность оплачивается организацией. Численность членов производственного совета зависит от количества работников, имеющих право голоса. В функции производственного совета входят консультации с администрацией по всем вопросам, затрагивающим интересы наемных работников; ведение постоянного наблюдения (контроля) за выполнением законодательства, договоров, локальных нормативных правовых актов; принятие совместно с администрацией различных управленческих решений, назначать представителей наемных работников в орган управления организации – наблюдательный совет [11].

На основании проведенного исследования сделаем следующие выводы.

1. В Республике Беларусь необходимо ввести новый представительный орган работников – производственный совет (комитет), который будет иметь право голоса в органе управления организации, осуществлять проведение консультаций с представителями нанимателя по всем вопросам, затрагивающим интересы работников, вести постоянное наблюдение (контроль) за соблюдением законодательства о труде, локальных нормативных правовых актов и локальных актов ненормативного характера и осуществлять другие функции от имени и по поручению работников.

2. При существующей на сегодня в Республике Беларусь системе профсоюзного представительства наиболее эффективным будет использование в целях представительства прав и интересов работников как профсоюзов, так и иных органов в тесной их взаимосвязи, так как они имеют одну цель – защиту прав и интересов работника.

3. Для существования на практике органов непрофсоюзного представительства интересов работников необходимо детально урегулировать его деятельность, четко определить его правовой статус и порядок взаимодействия с профсоюзами, нанимателем и представляемыми им работниками.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2006. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Volk, E. The Problems of Workers' Representation in the Republic of Belarus and Some Possible Ways to Resolve Them / E. Volk, K. Tomashevski // Worker's Representation in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities for the Works Councils' System (Bulletin of Comparative Labour Relations) / edit by R. Blanpain, N. Lyutov. – Wolters Kluwer Law & Business. – December, 2013. – 256 p.
4. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях [Электронный ресурс] : Конвенция Международной организации труда, 23 июня 1971 г., № 135. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/. – Дата доступа: 05.03.2017.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
6. Пелешенко, Ю. И. Представители работников: кто есть кто / Ю. И. Пелешенко // Справочник кадровика. – 2009. – № 7. – С. 66–76.
7. Об общественных объединениях [Электронный ресурс] : Федер. закон, 19 мая 1995 г., № 82-ФЗ : в ред. Федер. закона от 02.06.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.
8. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями [Электронный ресурс] : Закон СССР, 27 июня 1983 г., № 9500-X. – Режим доступа: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z839500.html. – Дата доступа: 05.03.2017.
9. Лушников, А. М. Курс трудового права. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – С. 210.
10. Шилов, В. П. Непрофсоюзные представительные органы как форма участия работника в управлении организацией: историко-правовой аспект / В. П. Шилов // Известия Гомел. гос. ун-та им. Ф. Скорины / Науч. и производств.-практ. журн. – 2004. – № 5(86). – С. 97–102.
11. Пламеннова, К. В. Правовые основы непрофсоюзного представительства работников в Германии / К. В. Пламеннова // Журн. рос. права. – 2014. – № 1. – С. 124–131.

Научное издание

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов
VII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
г. Минск, 27–28 апреля 2017 г.

Ответственный за выпуск	<i>Е. А. Волк</i>
Компьютерная верстка	<i>В. И. Дробудько</i>
Корректор	<i>В. И. Дробудько</i>

Подписано в печать 14.04.2017.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать ризография.
Усл. печ. л. 8,25. Уч.-изд. л. 7,45. Тираж 60 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО».
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготови-
теля, распространителя печатных изданий № 1/423 от 02.09.2014.

Отпечатано в Производственном дочернем унитарном предприятии
«Типография Федерации профсоюзов Беларуси».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 2/18 от 26.11.2013.

ЛП № 02330/54 от 12.08.2013.
Пл. Свободы, 23/103, г. Минск.