

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (2) 2012

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 503, 306а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 212-65-39
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение
(лицензия) на право
осуществления издательской
деятельности № 02330/437
действ. до 14.10.2014

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнение авторов**

Подписано в печать 20.06.2012
Дата выхода 30.06.2012
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57. Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 101 экз. Заказ 817.
Цена свободная

Отпечатано в
Учреждении образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»
ул. Казинца, 21/3,
220099, г. Минск

© МИТСО, 2012

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА

LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук., доцент (главный редактор), Волк Елена Анатольевна, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), Гудель Вадим Владимирович (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенков В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);

Бугров Л.Ю. – д-р юрид. наук, проф., Засл. работник высшей школы РФ, зав. кафедрой трудового права и соц. обесп. Пермского гос. ун-та;

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

Гусов К.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА им. О.Е. Кутафина, академик РАСН, заслуженный деятель науки РФ;

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

Давулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;

Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;

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

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

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

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;

Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;

Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета СПбГУ;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;

Ярошенко О.Н. – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Обзор изменений в законодательстве о труде Республики Беларусь (март – май 2012 г.)	6
Обзор изменений в законодательстве о труде Российской Федерации (март – май 2012 г.).....	9

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Лушников А.М. (Ярославль, Россия). Работодатель как субъект трудового права: актуальные проблемы теории и практики	10
--	----

Статья посвящена актуальным проблемам института правосубъектности работодателя, в частности вопросам содержания и пределов работодательской правосубъектности организаций и физических лиц, представительства работодателя в трудовых и социально-партнерских отношениях. Дан обзор мнений по названным вопросам и сформулирована авторская позиция. Автором также в ключе заявленной темы ставится проблема правопреемства в трудовом праве, выявляются отраслевые особенности данного института.

Лушникова М.В. (Ярославль, Россия). К вопросу о функциях отрасли права социального обеспечения	15
--	----

В статье обоснована авторская концепция единства двух взаимообусловленных функций права социального обеспечения: защитно-компенсационной и социально-адаптационной (интеграционной). Взаимодействие компенсационной и адаптационной функций характерно для правовых режимов не только государственной социальной помощи и социального обслуживания (нестраховых форм социального обеспечения), но и обязательного социального страхования. Автор доказывает, что именно взаимодействие этих двух основных функций отрасли права социального обеспечения, их сбалансированность продиктованы социальным назначением данной отрасли.

Гущин И.В. (Гродно, Беларусь). Субъекты социального права как отрасли права	20
---	----

В работе исследуются субъекты социального права как новой отрасли права. Автором подчеркивается, что в социальном праве каждый субъект имеет исключительный, только ему свойственный правовой статус. Отмечается множественность субъектов, что свойственно комплексным отраслям права.

Драчук М.А. (Омск, Россия). Труд и организационно-правовые формы его использования в структуре российского национального механизма управления трудом	23
--	----

Статья посвящена одному из наиболее актуальных вопросов построения юридического механизма управления трудом – анализу существенных признаков организационно-правовых форм использования труда. Поскольку современное российское законодательство на основе фундаментальных исследований в области экономики и права закрепило три организационно-правовые формы труда (экономически самостоятельный (наемный), самозанятый и государственно-управленческий труд), представляется актуальной необходимостью обратить внимание на основной принцип распределения трудового потенциала страны по формам труда – осознанность выбора направления приложения своих способностей к труду. В свою очередь для организации занятости лиц с проблемами такого выбора доказывается необходимость их отнесения к конкретной форме труда – самостоятельному труду по презумпции нормативной модели трудового договора.

КОНФЕРЕНЦИИ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ/СЕМИНАРЫ

I Республиканский конкурс и конференция по трудовому праву в Международном университете «МИТСО»	27
---	----

ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Шамардин Е.А. (Москва, Россия). К вопросу о сочетании централизованного, регионального и локального правового регулирования в сфере социального партнерства в Российской Федерации	30
--	----

Статья посвящена проблеме сочетания различных уровней социального партнерства. Стороны свободно выбирают для ведения переговоров и заключения соглашения любой из уровней социального партнерства. Однако зачастую нормы соглашений, принятых на федеральном, отраслевом, региональном уровне, регулируют трудовые отношения у одних и тех же работодателей, дублируют правовые нормы, а иногда и противоречат друг другу. В статье дан краткий анализ существующей многоуровневой модели социального партнерства, указаны необходимые меры для обеспечения согласования коллективно-договорных актов разного уровня.

РЕЦЕНЗИИ

Семенов В.И. (Минск, Беларусь). Рецензия на книгу: Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие). – Минск: Дикта, 2011.	34
--	----

ПОДПИСКА на второе полугодие 2012 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, рецензии на новые книги и многое другое. В 2012 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

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

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков

001082 – для предприятий и организаций

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА

ЗАКАНАДАЎСТВА

Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Рэспублікі Беларусь (сакавік – май 2012 г.)	6
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Расійскай Федэрацыі (сакавік – май 2012 г.)	9

НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ

Лушнікаў А.М. (Яраслаўль, Расія). Працадаўца як суб'ект працоўнага права: актуальныя праблемы тэорыі і практыкі	10
--	----

Артыкул прысвечаны актуальным праблемам інстытута правасуб'ектнасці працадаўцы, у прыватнасці пытанням зместу і межаў працадаўскай правасуб'ектнасці арганізацый і фізічных асоб, прадстаўніцтва працадаўцы ў працоўных і сацыяльна-партнёрскіх адносінах. Дан агляд меркаванняў па названым пытанням і сфармулявана аўтарская пазіцыя. Аўтарам таксама ўключы заяўленай тэмы ставіцца праблема правапераемства ў працоўным праве, выяўляюцца галіновыя асаблівасці дадзенага інстытута.

Лушнікова М.У. (Яраслаўль, Расія). Да пытання аб функцыях галіны права сацыяльнага забеспячэння	15
--	----

У артыкуле абгрунтавана аўтарская канцэпцыя адзінства двух узаемаабумоўленых функцый права сацыяльнага забеспячэння: ахоўна-кампенсацийнай і сацыяльна-адаптацыйнай (інтэграцыйнай). Узаемадзеянне кампенсацийнай і адаптацыйнай функцый характэрна для прававых рэжымаў не толькі дзяржаўнай сацыяльнай дапамогі і сацыяльнага абслугоўвання (нестраховых формаў сацыяльнага забеспячэння), але і абавязковага сацыяльнага страхавання. Аўтар даказвае, што менавіта узаемадзеянне гэтых двух асноўных функцый галіны права сацыяльнага забеспячэння, іх сбалансаванасць прадыхтаваны сацыяльным прызначэннем гэтай галіны.

Гушчын І.В. (Гродна, Беларусь). Суб'екты сацыяльнага права як галіны права	20
---	----

У працы даследуюцца суб'екты сацыяльнага права як новай галіны права. Аўтарам падкрэсліваецца, што ў сацыяльным праве кожны суб'ект мае выключны, толькі яму ўласцівы прававы статус. Адзначаецца множнасць суб'ектаў, што ўласціва комплексным галінам права.

Драчук М.А. (Омск, Расія). Праца і арганізацыйна-прававыя формы яе выкарыстання ў структуры расійскага нацыянальнага механізму кіравання працай	23
--	----

Артыкул прысвечаны аднаму з найбольш актуальных пытанняў пабудавання юрыдычнага механізму кіравання працай – аналізу сутнасных прызнакаў арганізацыйна-прававых форм выкарыстання працы. Таму што сучаснае расійскае заканадаўства на падставе фундаментальных даследаванняў у вобласці эканомікі і права замацавала тры арганізацыйна-прававыя формы працы (эканамічна самастойная (наёмная), самазанятасная і дзяржаўна-кіраўнічая праца), уяўляецца актуальнай неабходнасць звярнуць увагу на асноўны прынцып размеркавання працоўнага патэнцыялу краіны па формам працы – усвядомленасць выбару напрамку прыкладання сваіх здольнасцей да працы. У сваю чаргу для арганізацыі занятасці асоб з праблемамі такога выбару ўказваецца на неабходнасць іх аднясення да канкрэтнай формы працы – самастойнай працы па прэзюмпцыі нарматыўнай мадэлі працоўнага дагавора.

КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ

І Рэспубліканскі конкурс і канферэнцыя па працоўнаму праву ў Міжнародным універсітэце «МІТСО»	27
---	----

ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ

Шамардзін Я.А. (Масква, Расія). Да пытання аб спалучэнні цэнтралізаванага, рэгіянальнага і лакальнага прававога рэгулявання ў сферы сацыяльнага партнёрства ў Расійскай Федэрацыі	30
--	----

Артыкул прысвечаны праблеме спалучэння розных узроўней сацыяльнага партнёрства. Бакі свабодна выбіраюць для вядзення перамоў і заключэння пагаднення любы з узроўней сацыяльнага партнёрства. Аднак часцяком нормы пагадненняў, прынятых на федэральным, галіновым, рэгіянальным узроўні, рэгулюючы працоўныя адносіны ў адных і тых жа працадаўцаў, дублююць прававыя нормы, а іншы раз і супярэчаць адна адной. У артыкуле дадзены кароткі аналіз існуючай шматузроўневай мадэлі сацыяльнага партнёрства, пазначаны неабходныя меры для забеспячэння ўзгаднення калектыўна-дагаворных актаў рознага ўзроўня.

РЭЦЭНЗІІ

Семянкоў В.І. (Мінск, Беларусь). Рэцэнзія на кнігу: Працоўнае права і права сацыяльнага забеспячэння ў Беларусі, Расіі і Украіне (фарміраванне і развіццё). – Мінск: Дікта, 2011.	34
---	----

CONTENTS

THE EDITOR IN CHIEF'S WORD

LEGISLATION

- Review of changes in labour legislation of Republic of Belarus (March – May)** 6
- Review of changes in labour legislation of Russian Federation (March – May)** 9

SCIENTIFIC PUBLICATIONS

- A.M. Lushnikov** (Yaroslavl, Russia). **Employer as a subject of labour law: relevant problems of theory and practice** 10

The article is devoted to the problems of the institute of legal personality of an employer, particularly to the questions of content and scopes of employer's legal personality of organizations and private persons, representation of an employer in labour and social-partnership relations. Review of opinions on given questions is given and author's position is formulated. In the sense of the stated problem the author also addresses the problem of legal succession in labour law; industry characteristics of this institution are discovered.

- M.V. Lushnikova** (Yaroslavl, Russia). **The question of social security law functions** 15

Author's conception of the unity of two interdependent functions of social security law is substantiated in the article. The functions are protective-compensatory and social-adaptive (integration). Interaction of compensatory and adaptive functions is the feature of not only legal structure of state social care and social service, but also of compulsory social insurance. Author tries to prove that interaction and centeredness of these two main functions of social security law are imposed by the social prescription of this branch.

- I.V. Gushchin** (Grodno, Belarus). **Subjects of social law as a branch of law** 20

Subjects of social law as a new branch of law are analyzed in the article. The author underlines that in social law every subject has an exclusive, peculiar only to him law status. Plurality of subjects, which is peculiar to complex branches of law, is underlined.

- M.A. Drachuk** (Omsk, Russia). **Labour and organizational-legal forms of its use in the structure of the Russian national mechanism of labour management** 23

The article is devoted to one of the most pressing questions of construction of the legal mechanism of labour management – to the analysis of intrinsic signs of organizational-legal forms of labour use. As modern Russian legislation on the basis of fundamental researches in the field of economics and law established three organizational-legal forms of labour (economically dependent (wage labour), self-employed and state-run labour), it appears necessary to pay attention to the main principle of distribution of labour potential of the country under labour forms – awareness of choice in one's work capability application. In its turn, for organization of employment for people with problems of such choice necessity of their reference to specific form of work – dependent work under presumption of standard model of labour contract is indicated.

CONFERENCE/PANEL DISCUSSIONS/SEMINARS

- I Republican labour law contest and conference in International University «MITSO» (results)** 27

YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE

- E.A. Shamardin** (Moscow, Russia). **The question of combination of centralized, regional and local legal control in the sphere of social partnership in Russian Federation** 30

The article is devoted to combination of different levels of social partnership. The parties are free to choose any of the levels of social partnership in conducting talks and concluding agreements, though often norms of agreements, accepted on federal, branch and regional level, regulating labour relations of one and the same employers, duplicate legal norms, and sometimes contradict each other. The article provides a brief analysis of the existing multi-level model of social partnership, giving the necessary measures to ensure the harmonization of acts of collective bargaining at various levels.

REVIEWS

- Semenkov V.I.** (Minsk, Belarus). **Review to the book: The labour and social security law in the Belarus, Russia and Ukraine (forming and development). – Minsk, Dikta, 2011.** 34



Уважаемые коллеги, читатели!

Перед вами лежит второй номер нового научно-практического журнала «Трудовое и социальное право». В разгар подписной кампании обращаем ваше внимание на то, что в Республике Беларусь открыта подписка на наш журнал на вторую половину 2012 г. через РУП «Белпочта». Выражаем надежду, что все читатели, которым наш журнал интересен, а также вузы, научные учреждения и иные организации, в которых вы работаете, подпишутся на № 3 и 4 нашего журнала. Для читателей из зарубежных стран возможна индивидуальная подписка через редакцию (ctr@mitso.by) с оплатой номеров журнала (начиная с № 1) путем почтового перевода.

19 и 20 апреля 2012 г. на базе Международного университета «МИТСО» состоялось знаковое событие – полуфиналы и финал I Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу, впервые проводимого в Республике Беларусь, организованного Центром трудового права университета совместно с Республиканским трудовым арбитражем. Об итогах этого конкурса и II межвузовской студенческой научной конференции по вопросам правового регулирования трудовых отношений и социального партнерства читайте в рубрике «Конференции/круглые столы/семинары».

С 30 мая по 15 июня 2012 г. в Женеве проходила 101-я сессия Международной конференции труда, на которой анализировались такие актуальные темы, как кризис в сфере занятости молодежи, проблемы реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации, а также ситуации с принудительным трудом в Мьянме. Кроме того, в ходе работы МКТ вскрылись проблемы контрольного механизма МОТ за соблюдением международных стандартов труда, что будет затронуто в одной из статей следующего номера.

В нашей постоянной рубрике «Научные публикации» уделено внимание таким значимым вопросам как функции права социального обеспечения, субъекты социального права, работодатель как субъект трудового права, организационно-правовые формы управления трудом.

Традиционными стали рубрики «Трибуна молодых ученых», «Рецензии», в которых публикуются работы начинающих исследователей и отзывы на недавно вышедшие монографии, учебники и пособия.

Полезного вам чтения!

Главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ (март – май 2012 г.)

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.03.2012 № 200 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30» (рег. № 5/35348 от 05.03.2012).

Данным постановлением внесены изменения и дополнения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Постановление вступило в силу 13.04.2012, за исключением пункта 2, вступившего в силу с 01.03.2012.

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 07.03.2012 № 16 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени учителям-дефектологам организаций здравоохранения» (рег. № 8/25056 от 13.03.2012).

Данным постановлением учителям-дефектологам организаций здравоохранения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в количестве 36 часов в неделю, в т.ч. 20 часов рабочего времени в неделю, в течение которого учитель-дефектолог организации здравоохранения осуществляет непосредственную работу с пациентами (п. 1).

Постановление вступило в силу 15.03.2012.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.03.2012 г. № 274 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 19 января 2012 г. № 41» (рег. № 5/35480 от 02.04.2012).

Этим постановлением утверждены два положения: Положение о порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи (гражданина) для предоставления государственной адресной социальной помощи (далее – Положение о порядке учета доходов); Положение о порядке оказания материальной помощи на проезд нуждающимся учащимся и студентам государственных учреждений профессионально-технического, среднего специального и высшего образования.

Среднедушевой доход семьи (гражданина) для предоставления государственной адресной социальной помощи определяется исходя из доходов, полученных членами семьи (гражданином) в течение 12 месяцев, предшествующих месяцу обращения за такой помощью, за исключением семей (граждан) в нижеописанном случае.

Среднедушевой доход семьи (гражданина), в которой член семьи (гражданин) уволен с работы (службы) в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, частного нотариуса, сокращением численности или штата работников, исчисляется за три месяца, предшествующих месяцу обращения за государственной адресной социальной помощью (п. 3 Положение о порядке учета доходов).

Для семьи среднедушевой доход определяется путем деления суммы доходов всех членов семьи на 12 (или три) месяцев (месяца) (далее – расчетный период) и последующего деления на количество членов семьи, включенных в ее состав (ч. 1 п. 4 Положения о порядке учета доходов). Для гражданина среднедушевой доход определяется путем деления суммы его доходов на расчетный период (ч. 2 п. 4 Положения о порядке учета доходов).

Постановление вступило в силу с 01.04.2012.

Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 29.03.2012 № 18 «Об установлении форм расчета денежных средств на служебную командировку за границу и отчета о затраченных на служебные командировки за границу денежных средствах, а также рациональном и обоснованном их расходовании» (рег. № 8/25246 от 11.04.2012).

Указанным постановлением установлены формы:
– расчета денежных средств на служебную командировку за границу;

– отчета о затраченных на служебные командировки за границу денежных средствах, а также рациональном и обоснованном их расходовании согласно приложению 2 (п. 1).

Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 12.09.2005 № 110 «Об утверждении формы отчета» утратило силу (п. 2).

Постановление вступило в силу 18.04.2012.

Указ Президента Республики Беларусь от 05.04.2012 № 156 «О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений» (рег. № 1/13424 от 06.04.2012).

Данным Указом установлено, что:

– работники (за исключением работников, которые в соответствии с законодательством о труде к сверхурочным работам не допускаются) с их согласия могут привлекаться к сверхурочным работам в пределах 180 часов в год. При этом сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать 10 часов в рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ – 12 часов (подп. 1.1 п. 1);

– работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену) (подп. 1.2 п. 1).

Указ вступил в силу 11.04.2012.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11.04.2012 № 325 «О внесении изменений и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604» (рег. № 5/35541 от 13.04.2012).

Этим постановлением внесены изменения и дополнения в Положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций» (далее – Положение). Например, в содержании контракта обязанности руководителя организации в сфере трудовых отношений дополнены двумя новыми:

– не совершать от имени организации без согласования с государственным органом (организацией), в подчинении (ведении) которого (которой) она находится (в состав которого (которой) она входит), сделки с юридическими лицами, собственниками имущества или аффилированными лицами которых в соответствии с законодательными актами о хозяйственных обществах являются его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, а также с индивидуальными предпринимателями, являющимися его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, а равно поручать без такого согласования совершение указанных сделок иным должностным лицам;

– незамедлительно принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении или возможности его возникновения (п. 1).

Одна обязанность руководителя организации в сфере трудовых отношений в содержании контракта (абз. 17 подп. 8.9.1 п. 8 Положения) изменена: не оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение (п. 1). Ранее эта обязанность относилась только к близким родственникам.

Государственным органам и организациям в месячный срок необходимо привести контракты, заключенные с руководителями государственных организаций, в соответствие с данным постановлением (п. 2).

Постановление вступило в силу с 12.04.2012.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.04.2012 № 343 «Об утверждении перечня специальностей (профессий), по которым не допускается использование труда лиц, имеющих вирус иммунодефицита человека» (рег. № 5/35566 от 17.04.2012).

Данным постановлением утвержден перечень специальностей (профессий), по которым не допускается использование труда лиц, имеющих вирус иммунодефицита человека. Среди них такие специальности, как сосудистая хирургия, детская хирургия, кардиохирургия, комбустиология, нейрохирургия, хирургия.

Постановление вступает в силу с 24.07.2012.

Постановление Министерства обороны Республики Беларусь от 16.04.2012 № 26 «О признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства обороны Республики Беларусь и структурного элемента постановления Министерства обороны Республики Беларусь» (рег. № 8/25359 от 25.04.2012).

Указанным постановлением, в частности, признано утратившим силу постановление Министерства обороны Республики Беларусь от 20.04.2007 № 33 «Об утверждении Инструкции об исчислении выслуги лет для назначения пенсий военнослужащим Вооруженных Сил Республики Беларусь».

Постановление вступило в силу с 08.05.2012.

Указ Президента Республики Беларусь от 16.04.2012 № 181 «Об организации деятельности студенческих отрядов на территории Республики Беларусь» (рег. № 1/13453 от 18.04.2012).

Студенческий отряд – это добровольное объединение молодых граждан, получающих общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, а также других категорий молодых граждан, изъявивших желание в свободное от учебы и работы время осуществлять трудовую деятельность (подп. 1.2 п. 1).

Студенческие отряды могут осуществлять деятельность в период с 1 мая по 30 сентября в области образования, охраны окружающей среды,

строительства, сельского хозяйства, в сфере оказания услуг в организациях, осуществляющих соответствующие виды деятельности (далее – принимающая организация) (подп. 1.7 п. 1).

Между направляющей организацией и принимающей организацией заключается договор, определяющий условия деятельности студенческого отряда с учетом требований законодательства о труде, в т.ч. законодательства об охране труда, а также обязательства принимающей организации по обеспечению условий размещения, питания, оплаты труда участников студенческого отряда. Направляющие организации обеспечивают обучение участников студенческого отряда основам законодательства о труде, в т.ч. законодательства об охране труда, проведение инструктажей по предстоящей деятельности (подп. 1.8 п. 1). За нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность студенческого отряда, требований по охране труда, а также за несоблюдение правил внутреннего распорядка участники студенческого отряда могут быть исключены из его состава (подп. 1.11 п. 1).

Указ вступил в силу 27.04.2012.

Закон Республики Беларусь от 02.05.2012 № 354-З «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам государственной службы» (рег. № 2/1906 от 04.05.2012).

Данным Законом, в частности ст. 41 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (предельный возраст пребывания на государственной службе) дополнена новым пунктом (п. 4) следующего содержания: «Государственные служащие, занимающие государственные должности, включенные в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, достигшие 65 лет – предельного возраста пребывания на государственной службе, с их согласия могут быть оставлены на государственной службе в по-

рядке, установленном Президентом Республики Беларусь» (п. 3 ст. 1).

Также внесены изменения в ст. 99 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей от 29.06.2006. Согласно изменениям судьи, занимающие государственные должности, включенные в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, достигшие 65 лет – предельного возраста пребывания на государственной службе, с их согласия могут быть оставлены на государственной службе в порядке, установленном Президентом Республики Беларусь (п. 2 ст. 2 рассматриваемого Закона).

Таким образом, вышерассмотренные нормы приведены в соответствие с Указом Президента Республики Беларусь от 11.08.2011 № 367 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы».

Закон вступил в силу 21.05.2012.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 04.05.2012 № 410 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (рег. № 5/35652 от 08.05.2012).

Указанным постановлением установлены тарифная ставка первого разряда в размере 210 тыс. рублей для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), а также корректирующие коэффициенты к рассчитанным по Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций, тарифицируемых 1–27-м разрядами, в размерах 3,62–0,93 (п. 1).

Постановление вступило в силу с 01.05.2012.

Обзор подготовил младший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **В.В. Гудель**

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (март – май 2012 г.)

Федеральный закон от 23.04.2012 № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

Данным Федеральным законом внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации. В частности, ч. 1 ст. 136 изложена в следующей редакции:

«При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.» (ст. 1).

Закон вступил в силу с 24.04.2012.

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 594 «О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 г.».

Данным Указом утверждена Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 г. (далее – Программа).

Цель Программы – повышение качества кадрового потенциала специалистов инженерно-технического профиля отраслей промышленности, имеющих стратегическое значение для экономического развития России, и совершенствование структуры инженерной подготовки в рамках стратегического партнерства российских образовательных учреждений с предприятиями и организациями реального сектора экономики.

Указ вступил в силу 07.05.2012.

Обзор подготовил младший научный сотрудник
Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **В.В. Гудель**



А.М. Лушников, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

УДК 349.2

РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Аннотация

Статья посвящена актуальным проблемам института правосубъектности работодателя, в частности вопросам содержания и пределов работодательской правосубъектности организаций и физических лиц, представительства работодателя в трудовых и социально-партнерских отношениях. Дан обзор мнений по названным вопросам и сформулирована авторская позиция. Автором также в ключе заявленной темы рассматривается проблема правоприменения в трудовом праве, выявляются отраслевые особенности данного института.

Введение

Одной из основных характеристик работодателя как субъекта трудового права является содержание и пределы его трудовой правосубъектности. В свою очередь данная проблема связана с хозяйской (работодательской) властью, о которой первым начал писать основатель российской науки трудового права Л.С. Таль [1, с. 103–140]. Он выделил три направления хозяйской (работодательской) власти: диспозитивную, дисциплинарную, нормативную. Вслед за Л.С. Талем советский ученый Л.Я. Гинцбург хозяйскую власть (не используя этого термина) сопрягал с авторитарным признаком социалистического трудового правоотношения. Он писал, что авторитарность власти руководителя процесса труда проявляется в трех формах: директивной, нормативной и дисциплинарной власти [2, с. 99–103]. Анализируя зарубежное трудовое право, И.Я. Киселев также указывал, что права работодателя находят обобщенное выражение в нормативной, директивной и дисциплинарной власти [3, с. 102].

Основная часть

В советский период учение о содержании и пределах трудовой правосубъектности работодателя развивалось от конкретного набора критериев, таких как хозяйственный план предприятия, фонд заработной платы, штатное расписание, лимит по труду и другие атрибуты централизованного регулирования экономикой, к обобщающим критериям. При разработке таких обобщающих критериев трудовой правосубъектности в теории трудового права был определен разумный и рациональный подход, ценность которого очевидна и сегодня. В соответствии с ним трудовая правосубъектность организации должна быть согласована с трудовой правосубъектностью граждан. При этом объем трудовой правосубъектности организаций не мо-

жет быть меньше того комплекса прав и обязанностей, который обеспечил бы гражданам возможность реализовать их право на труд, их трудовую правоспособность [4, с. 85].

Отсюда следует вывод: признавая ту или иную организацию в качестве субъекта трудового права, государство как минимум наделяет ее правами, необходимыми для того, чтобы организация могла выступать в качестве субъекта трудового правоотношения [5, с. 37–38; с. 265].

В связи с этим в литературе по советскому трудовому праву в содержание трудовой правосубъектности с небольшими различиями включались два основных признака:

- 1) право формирования коллектива работников, самостоятельного приема и увольнения, а также управления трудом (организационный признак);
- 2) право обладания фондом оплаты труда и распоряжения им (имущественный признак) [6, с. 144–145, 88].

Такая юридическая конструкция «работодателя» в трудовом праве сохранила свое значение до настоящего времени. При этом одними авторами дается более широкое определение элементов трудовой правосубъектности работодателя, другими – она сводится к двум названным элементам [7, с. 23] или одному элементу (организационному) [8, с. 77 и др.]. В первом случае в правосубъектность работодателя включаются не только правоспособность, но и деликтоспособность работодателя, т.е. способность: а) предоставить работу; б) оплатить труд работника; в) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых и производных отношений [9, с. 401]. Но во всех дефинициях организационный элемент правосубъектности работодателя называется всеми учеными-трудовиками, он является ее основной и необходимой составляющей. Работодательская правосубъектность как раз и обеспечивает цель

оформления интереса работодателя в использовании чужого наемного труда. Л.С. Таль охарактеризовал эту цель «через право работодателя в течение известного времени и в определенных границах располагать за вознаграждение чужою рабочей силой, как орудием своей хозяйской власти, направляя ее по своему усмотрению» [10, с. 18].

На наш взгляд, наиболее адекватным является определение содержания работодательской правосубъектности на основе известного советской теории трудового права критерия соответствия, корреляции и по объему трудовой правосубъектности сторон трудового правоотношения. Следовательно, речь идет о трех составляющих работодательской правосубъектности: личной, организационной и имущественной. Е.Б. Хохлов, позицию которого мы поддерживаем, в качестве материальных условий правосубъектности работодателя называет его имя, отмечая, что посредством определения имени (наименования) производится обозначение данного субъекта в системе общественных отношений, т.е. отграничение, выделение сферы деятельности данного работодателя из всей системы общественных отношений по применению несамоостоятельного труда [11, с. 125].

Таким образом, работодатель обладает способностью от своего имени (лично) выступать участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений. С личной компонентой работодательской правосубъектности связана и проблема представительства работодателя в трудовых и социально-партнерских отношениях. Так, филиалы, представительства юридического лица, наделенные по Положению о названном филиале, представительстве правом приема и увольнения работников, обладают производной (представительской) работодательской правосубъектностью. Они осуществляют работодательские функции на основании доверенности работодателя – юридического лица. Оговоримся, что работодателем в этом случае в конечном итоге будет выступать юридическое лицо, но руководитель филиала (представительства) может быть наделен правом заключать, изменять и прекращать трудовые договоры. Происходит как бы «раздвоение» работодателя, в качестве которого фактически выступает филиал (представительство), но его работодательская правосубъектность будет производной (представительской) от работодательской правосубъектности основной организации (юридического лица). Основание для такой двойственности дает сам законодатель, допускающий заключение коллективного договора в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях, а не только в организациях (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, (далее – ТК РФ)). Приравниваются и правила расторжения трудовых договоров при прекращении

деятельности филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, к правилам расторжения трудовых договоров при ликвидации организации (ст.81 ТК РФ). Примечательно, что в законе Эстонии «О трудовом договоре» 2004 г. прямо предусмотрено, что нанимателем может быть структурное подразделение юридического лица, наделенное правами работодателя [12, с. 1233]. При этом очевидно, что юридическое лицо будет отвечать по обязательствам структурного подразделения, вытекающим из трудовых отношений, в полном объеме. Напротив, это структурное подразделение не будет отвечать по обязательствам создавшего его юридического лица. Это требование вытекает как из гражданского, так и из трудового законодательства, поддерживается некоторыми учеными-трудовиками [13, с. 332–333; 14, с. 141]. Простое отрицание правосубъектности обособленных структурных подразделений [15, с. 72, 76–77] представляется нам малопродуктивным, так как фактическими работодателями (квазиработодателями), в т.ч. уже в рамках действующего законодательства, они могут быть и являются.

Участвуя в заключении коллективных соглашений, работодатель вправе уполномочить соответствующего представителя (например, объединение работодателей) от его имени вести коллективные переговоры и заключить коллективное соглашение (ст. 48 ТК РФ). В связи с этим в работодательскую правосубъектность следует включать не только способность предоставить работу, обеспечив условия труда, соответствующие нормативным требованиям, и способность оплатить труд работника, но и способность выступать от своего имени в трудовых и производных правоотношениях.

Каждая организация, наделенная государством статусом юридического лица, имеет как бы две ипостаси: гражданско-правовую и трудовую, – и они почти полностью совпадают. Это относится ко всем элементам правосубъектности: правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Определение этих трех элементов правосубъектности юридического лица имеется в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ), в связи с чем мы не будем углубляться в данную проблему.

По мнению И.Я. Киселева, различие между гражданской правосубъектностью юридического лица и трудовой правосубъектностью работодателя заключается в следующем. У юридического лица гражданско-правовая правосубъектность возникает с момента его регистрации в соответствующем государственном органе, а трудовая работодательская правосубъектность организации – юридического лица возникает несколько позднее, после ее регистрации и формирования фонда заработной платы, открытия в банке счета

оплаты труда, регистрации в качестве плательщика обязательных социальных страховых взносов, а также утверждения штатного расписания организации. Таким образом, отличия заключаются в разнице моментов приобретения организацией права юридического лица и работодательской правосубъектности. Приобретение последней происходит с определенным временным лагом после наделения организации статусом юридического лица [16, с. 75–76]. На наш взгляд, такое разделение более обоснованно с точки зрения правового статуса работодателя, но не момента возникновения его трудовой правосубъектности работодателя.

Трудовая правосубъектность у юридических лиц возникает одновременно с гражданской правосубъектностью. В связи с этим хотелось бы согласиться с мнением ученых, которые выделяют не только цивилистический, но и междисциплинарный подход к учению о юридическом лице и его правосубъектности [17, с. 30]. В связи с этим крайне спорной нам кажется позиция В.И. Миронова, который связывает возникновение работодательской правосубъектности с приемом на работу первого работника или даже с фактическим допуском работника к работе [14, с. 101]. В данном случае налицо смешение отраслевых правосубъектности и статуса. При этом открытым остается вопрос о том, кто может вступить в трудовые отношения, т.е. снимается вопрос о предпосылке, которая заменяется следствием.

Достаточно интересными, хотя не новыми и отчасти спорными являются взгляды некоторых авторов на структуру работодательской правосубъектности, где наряду с правоспособностью, дееспособностью, и деликтоспособностью выделяют также «соответствующие исходные (общие) права и обязанности» [18, с. 126 и др.]. Представляется, что в указанной части смешиваются понятия правового статуса и правосубъектности. Очевидно, что права и обязанности, в т.ч. исходные или любые другие, относятся только к правовому статусу. При этом не поясняется, что следует понимать под «исходными» правами и обязанностями и как они соотносятся с основными (статутными) правами и обязанностями (ст. 21, 22 ТК РФ). Означает ли это, что существуют некие «не исходные права и обязанности»? Немало вопросов вызывает и обозначенное теми же авторами видение работодательской правосубъектности как не равной, в отличие от правосубъектности работников, которая признается равной. Какую теоретическую или прикладную цель преследуют авторы, разграничивая в содержании правосубъектности организаций неимущественные и имущественные права и обязанности? С точки зрения теории права непонятна и трактовка специальной правосубъектности работодателя, тем более, что авторы

отрицают гражданско-правовые подходы к этому правовому явлению и связывают его с филиалами и представительствами юридического лица, которые не признаются в законодательстве работодателями.

Работодательская (трудовая) правоспособность физического лица возникает одновременно с гражданско-правовой правоспособностью гражданина – с момента рождения (ст. 17 ГК РФ). В содержание правоспособности граждан входит занятие предпринимательской деятельностью (ст. 18 ГК РФ). При этом очевидно, что работодатель – физическое лицо не может обладать правоспособностью, не имея дееспособности, поскольку они неразрывны в силу личностного признака трудового правоотношения. Функции работодателя можно осуществлять только тому лицу, которое вступило в трудовые правоотношения на основании трудового договора.

В новой редакции ТК РФ разрешен вопрос о том, может ли быть работодателем лицо, признанное судом недееспособным применительно к ст. 29 ГК РФ, т.е. вследствие психического расстройства. Во-первых, такое лицо не в состоянии понимать значение своих действий и руководить ими. Во-вторых, психически больной не является деликтоспособным. Причиненный им вред возмещает опекун (ст. 1076 ГК РФ). Однако согласно ч. 9 ст. 20 ТК РФ от имени совершеннолетних недееспособных трудовой договор могут заключать их опекуны. Для этого недееспособный должен иметь самостоятельный доход, а целью договора должны быть личное обслуживание этих физических лиц и помощь им по ведению домашнего хозяйства. Таким образом, душевнобольной, обладая работодательской правоспособностью, как бы не наделяется работодательской дееспособностью и деликтоспособностью. Работодательскую функцию от имени психически больного может фактически осуществлять его опекун. Очевидно, что это излишне сложная конструкция: стороной трудового правоотношения остается недееспособное лицо, от имени которого работодательские функции практически осуществляет опекун. Теоретически это спорно, а практически бессмысленно, так как фактически работодателем будет не психически больной, а его опекун. На наш взгляд, достаточно было бы договора между опекуном и наемным работником (своеобразный договор в пользу третьих лиц).

Также дискуссионным является вопрос о том, может ли быть работодателем лицо, в отношении которого установлен патронаж применительно к ст. 41 ГК РФ. Патронаж (разновидность попечительства) устанавливается, как известно, в отношении совершеннолетнего дееспособного и деликтоспособного гражданина, который по состоянию здоровья не может самостоятельно осуществлять

и защищать свои права и исполнять свои обязанности. Гражданин, находящийся под патронажем, является полностью дееспособным (ч. 1 ст. 41 ГК РФ), но распоряжение своим имуществом, в т.ч. для целей предпринимательской деятельности, и вместе с тем работодательские функции такое лицо передает своему попечителю (помощнику) по договору поручения или доверительного управления. По мнению И.Я. Киселева, с которым мы согласны, подопечный в отношениях патронажа не может быть работодателем, но может передать работодательские функции своему попечителю (помощнику), оформив это соответствующим договором [19, с. 83].

Особого внимания заслуживает институт трудового преемства (правопреемства) работодателя. Правопреемство относится к межотраслевым институтам. Под правопреемством понимается переход прав и обязанностей от одного лица – правопреемника к другому лицу – правопреемнику, заменяющему его в правоотношении, в силу закона или договора (соглашения). При правопреемстве происходит переход прав одного лица (правопреемника) к другому (правопреемнику), при этом изменяются не сами правоотношения, а только их субъект. Правопреемство представляет собой производное приобретение прав и обязанностей, оно основано на праве преемства.

Институт правопреемства в трудовом праве применяется чаще всего в отношении работодателя, в исключительных случаях – в отношении работника. В связи с этим к отраслевым особенностям рассматриваемого института следует отнести:

1) универсальное правопреемство в отношении работодателя;

2) установление оснований и порядка правопреемства в индивидуальных трудовых и социально-партнерских отношениях. Как правило, они устанавливаются законом, но в рамках договора допустимо улучшение положения работников по сравнению с законом.

При общем (универсальном) правопреемстве к правопреемнику от правопреемника переходят не только все его права, но и обязанности. Иначе говоря, правопреемник занимает место правопреемника во всех правоотношениях (за исключением тех, в которых правопреемство недопустимо). Например, при слиянии юридических лиц (работодателей) права и обязанности в полном объеме переходят к вновь возникшему юридическому лицу; акционерное общество (работодатель), создаваемое в соответствии с законодательством о приватизации, приобретает все права и обязанности государственного или муниципального предприятия, на базе которого оно создано. Согласно ТК РФ (ст. 75) реорганизация юридического лица, смена собственника имуще-

ства организации (за некоторым исключением) не могут являться основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. Но личный характер трудовых отношений диктует наличие согласия работника на продолжение трудовых отношений при замене работодателя в связи со сменой собственника имущества организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества трудовой договор прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В отличие от индивидуальных трудовых отношений, в социально-партнерских отношениях общее (универсальное) правопреемство носит ограниченный временными рамками характер. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации юридического лица в форме слияния, присоединения, разделения и выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Исключение сделано только в отношении случаев реорганизации юридического лица в форме преобразования (изменения организационно-правовой формы юридического лица). Здесь коллективный договор сохраняет свое действие.

Между тем в договорном порядке можно установить более благоприятные условия трудового правопреемства при смене формы собственности организации или реорганизации, например сохранив действие коллективного договора до истечения его срока.

Еще дальше пошли государства Европейского союза (далее – ЕС). Директива ЕС от 14.02.1977 № 77/187 «Обеспечение прав работника при смене собственника имущества предприятия» предусматривает автоматический трансферт (переход) трудового отношения от отчуждателя к приобретателю. Иными словами, трудовое правоотношение в этом случае продолжается, и работник полностью сохраняет права и обязанности по трудовому договору, а права и обязанности отчуждателя предприятия переходят к приобретателю с момента перехода прав собственности. Кроме того, приобретатель обязан соблюдать существующий на отчуждаемом предприятии коллективный договор до истечения срока его действия, или его расторжения, или вступления в силу другого коллективного договора. При перемене собственника органы представительства работников (профсоюз, производственный совет) продолжают функционировать, пока предприятие сохраняет свою автономность и целостность. Если работник уволился из-за того, что смена собственника вызвала существенное ухудшение условий его труда, вина за такое увольнение возлагается на работодателя.

В **заключение**, оценивая содержание рассмотренной директивы ЕС, следует согласиться с И.Я. Киселевым в том, что эта директива знаменует собой отказ от традиционного принципа, согласно которому права и обязанности сторон в трудовых правоотношениях непередаваемы [20, с. 128].

Список цитированных источников

1. Таль, Л.С. Проблемы власти над человеком в гражданском праве // Юридический вестник. – 1913. – № 3. – С. 103–140.
2. Гинцбург, И.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
3. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
4. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / под ред. А.С. Пашкова. – Л.: ЛГУ, 1984. – 257 с.
5. Хрусталева, Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права. – М.: Юрлит., 1976. – 184 с.; Иванов, С.А., Лившиц, Р.З., Орловский, Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
6. Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – М.: Юрлит, 1985. – 552 с.; Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – М.: Проспект, 2009. – 624 с.
7. Бойченко, Т.А., Мартиросян, Э.Р. Права и обязанности работодателя. – Новосибирск: изд. Центр Новосибирск, 2004. – 176 с.
8. Молодцов, М.В., Головина, С.Ю. Трудовое право России. – М.: Норма, 2003. – 640 с.
9. Курс российского трудового права. В 3 т. / под общ. ред. Е.Б. Хохлова. Т. 1. – СПб.: СПбГУ, 1996. – 573 с.
10. Таль, Л.С. Трудовой договор. – Ч. 1. Ярославль: Тип. Губ. правления, 1913. – 422 с.
11. Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2007. – 656 с.
12. Правовые акты Эстонии. – 2004. – № 23. – С. 1233.
13. Курс трудового права. Общая часть / под ред. О.С. Курьелевой, К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.
14. Миронов, В.И. Трудовое право. – М.: Питер, 2009. – 864 с.
15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Инфра-М-Контракт, 2009. – 1500 с.; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Н.Г. Гладкова, И.О. Снегиревой. – М.: Профиздат, 2011. – 1168 с.
16. Киселев, И.Я., Лушников, А.М. Трудовое право. – М.: ЭКСМО, 2011. – 608 с.
17. Работодатель как субъект российского права / под ред. А.К. Безиной. – Казань: Академия правосудия, 2008. – 288 с.
18. Трудовое право России: проблемы теории. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2006. – 256 с.
19. Киселев, И.Я., Лушников, А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. – М.: ЭКСМО, 2008. – 608 с.
20. Киселев, И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. – М.: ЗАО «Бизнес школа», 2003. – 160 с.

Summary

The article is devoted to the problems of the institute of legal personality of an employer, particularly to the questions of content and scopes of employer's legal personality of organizations and private persons, representation of an employer in labour and social-partnership relations. Review of opinions and judgments on given questions is given and author's position is formulated. In the sense of the stated problem the author also addresses the problem of legal succession in labour law; industry characteristics of this institution are discovered.

Статья поступила в редакцию 13.03.2012

К ВОПРОСУ О ФУНКЦИЯХ ОТРАСЛИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

В статье обоснована авторская концепция единства двух взаимообусловленных функций права социального обеспечения: защитно-компенсационной и социально-адаптационной (интеграционной). Взаимодействие компенсационной и адаптационной функций характерно не только для правовых режимов государственной социальной помощи и социального обслуживания (нестраховых форм социального обеспечения), но и обязательного социального страхования. Автор доказывает, что именно взаимодействие этих двух основных функций отрасли права социального обеспечения, их сбалансированность продиктованы социальным назначением данной отрасли.

Введение

Функции любой отрасли права относятся к ее системообразующим критериям наряду с предметом, методом, принципами правового регулирования. Иными словами, речь идет о правовых функциях отрасли как основных направлениях правового воздействия на общественные отношения. Не является исключением и отрасль права социального обеспечения. Между тем в современной научной и учебной литературе собственно функции отрасли права социального обеспечения не рассматриваются. Взамен правовых функций отрасли анализируются функции социального обеспечения. При этом социальное обеспечение понимается в различных значениях: как форма выражения государственной политики государства; как государственная форма материального обеспечения граждан в старости, при потере кормильца и нетрудоспособности; как совокупность распределительных общественных отношений и т.д. В современных исследованиях практически всеми авторами называются такие функции социального обеспечения, как экономическая, политическая, социальная (социально-реабилитационная), демографическая [1, с. 37–39]. Ряд авторов дополняют этот перечень указанием на духовно-идеологическую (воспитательную) [2, с. 24], информационную [3, с. 600], профилактическую [4, с. 30–31], защитную [5, с. 107–113] функции социального обеспечения. Однако названные функции не отнесены авторами к правовым функциям отрасли права социального обеспечения, а причисляются, как уже отмечалось, к функциям социального обеспечения.

Основная часть

В общей теории права выделяются основные социальные функции права в целом (экономическая, политическая, воспитательная) и не основ-

ные социальные функции права (информационная, экологическая, социальная). Таким образом, в современной теории права социального обеспечения функции социального обеспечения, по сути, сведены к социальным функциям права. Кроме того, если даже допустить их отождествление в праве социального обеспечения с правовыми функциями, то они будут носить общеправовой характер, т.е. они проявляются в той или иной степени во всех материальных отраслях права.

Система функций права представляет собой сложное многоуровневое образование, она связана с системой права. В связи с этим следует выделять общеправовые, межотраслевые и отраслевые функции права.

Считаем, что каждой отрасли права присущи свои специфические правовые функции, отражающие социальное назначение этой отрасли и определяющие ее самоидентификацию в системе отраслей российского права. Рассмотрение вопроса об отраслевых функциях права социального обеспечения начнем с социального назначения отрасли.

Социальное назначение любой отрасли права продиктовано потребностями общественного развития. Социальное назначение права социального обеспечения – это установление государственных гарантий социально-обеспечительных прав, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Это отражает его суть, его основу, поэтому социальное назначение отрасли должно оставаться неизменным. Если лишить право социального обеспечения вышеназванного назначения, то оно потеряет свой характер и перестанет существовать. В зависимости от конкретных социально-экономических и политических условий развития общества могут

изменяться цели и задачи социально-обеспечительного законодательства, но в рамках социального назначения отрасли. Из социального назначения отрасли вытекают ее основные функции

В теории выделяют две концепции функций права. Во-первых, это функции правового воздействия, во-вторых, функции правового регулирования. «Воздействие» – более широкое понятие по сравнению с термином «регулирование», которое является разновидностью воздействия и предполагает использование специальных средств [6, с. 71–75]. При исследовании воздействия права акцент делается на содержательной компоненте, а регулирования – на формальной компоненте. На наш взгляд, именно функции правового регулирования позволяют с большей четкостью выявить специфические функции права социального обеспечения, которые отражают сущность данной отрасли, границы предмета правового регулирования и набор правовых средств, объединяемых методом правового регулирования.

Под функциями права социального обеспечения нами будут пониматься основные направления правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу распределения социальных благ и услуг лицам, нуждающимся в социальной защите. Мы не будем проводить общепринятую в теории права классификацию функций на специальные юридические (регулятивные и охранительные) и общесоциальные (воспитательные, информационно-ориентировочные, социального контроля и др.). В нашу задачу входит выделение только тех функций, которые специфичны именно для права социального обеспечения, т.е. функций, вытекающих из социального назначения этой отрасли. Более того, функции права социального обеспечения играют активную роль по отношению к предмету отрасли, по существу, создают его, влияют на его структуру.

Еще раз подчеркнем, что это должны быть специфические отраслевые функции, вытекающие из социального назначения отрасли. Они должны отражать не только индивидуальные (частные) интересы физических лиц (семей), получающих социальные блага, но и интересы государства (общества в целом), т.е. публичные интересы. В первом случае имеется в виду функция социальной защиты лиц в случаях, вызванных причинами утраты дохода (заработка), нуждаемости, путем компенсации, минимизации материальных потерь, социально-значимых расходов в денежной, натуральной формах и в форме социальных льгот. Речь идет об обеспечении лиц пенсиями, пособиями, социальными услугами, о предоставлении социальных льгот. Назовем эту функцию защитно-компенсационной. Во втором случае следует вести речь о функции социальной адаптации, которая обеспечивает социальную интеграцию в общество

указанных лиц. Иными словами, с помощью системы социально-обеспечительных мер следует приспособить, адаптировать лиц к новым для них условиям жизнедеятельности, интегрировать, включить их в общественные процессы (трудовую деятельность, иную общественно-полезную деятельность), определить на воспитание ребенка в приемную семью, создать инвалидам равные с другими гражданами возможности участия в общественной жизни и др. Эта функция направлена на защиту от социального отторжения членов общества, нуждающихся в социальном обеспечении.

Из этого следует выделение двух основных функций права социального обеспечения: защитно-компенсационной и социально-адаптационной (интеграционной). Здесь важно подчеркнуть взаимосвязь и взаимозависимость этих функций. Государство должно обеспечить оптимальный их баланс. В противном случае, достаточно вспомнить российскую историю «нищелюбия», чрезмерное поощрение нищенства, отсутствие целенаправленной государственной политики приводило к плачевным последствиям [7, с. 62–80]. Французский общественный деятель Ж. Симон утверждал, что традиционная неразборчивая благотворительность всегда трогательна по своим убеждениям и мотивам и почти всегда гибельна по своим последствиям. К этому же может привести и недостаточно продуманная организованная система социального обеспечения (ее отдельные сегменты). В данном случае о правильной реализации функций отрасли говорить не приходится.

Приведем ряд характерных примеров из мировой практики. Так, из самых светлых и даже сентиментальных побуждений английский король Георг III в 1809–1810 гг. утвердил акты о незаконнорожденных. Расходы на содержание таких детей должны были нести отец и мать, а если отец ребенка не был установлен, оказывать материальную помощь должен был приход. Но процесс установления отцовства такую возможность практически исключал. Согласно вышеназванным актам каждая женщина еще до рождения ребенка могла одной голословной клятвой добиться заключения мужчины в тюрьму до тех пор, пока тот не обеспечит приход от расходов на ребенка, которого ему приписывают. В связи с этим типичной стала ситуация, когда по указанию настоящего отца или приходского чиновника женщина указывала на мужчину, который мог платить пособие (пенсию) на ребенка. Никаких доказательств от женщины для подтверждения отцовства не требовалось. Для мужчины это часто означало бегство из прихода или полное разорение, так как размер выплат был существенным. Вот как о последствиях этих, в общем, гуманных актов писал английский ученый Т. Фауль: «Разврат сделался выгодным занятием, так как содержание, получаемое матерью двух или

трех незаконнорожденных детей от их отцов, давало ей возможность жить с большим комфортом, чем жили многие честные семьи... благодаря этой еженедельной пенсии она считалась хорошей партией... Доход от продажи чести становился брачным приданым» [8, с. 111].

В благополучной Швеции еще в 70-е гг. прошлого века перекося в социальном обеспечении, «лишавшие дома старых и малых и их родителей», вызвали к жизни «Компанию в поддержку семьи». Дело в том, что семьям, пользовавшимся услугами муниципальных детских садов, государство субсидировало 70% расходов. Семьи, воспитывающие детей дома, такую субсидию не получали. При этом широкое развитие получила система интернатов для воспитания детей, домов для престарелых, реабилитационных центров и др. Большинство из них содержалось за счет бюджета с хорошими по европейским меркам условиями содержания. В итоге это изменило само понятие «шведская семья». Если ранее в него вкладывали несколько фривольное содержание, то теперь это, как правило, семья, состоящая из мужа и жены (часто в незарегистрированном браке) среднего возраста, максимум с 1–2 детьми школьного возраста. Отсюда и требования части населения «вернуть в дома старых и малых и их родителей», заменив субсидии на содержание детей, больных и престарелых в государственных и муниципальных заведениях прямыми денежными выплатами семьям. В настоящее время можно констатировать кризис института семьи в Швеции и его связь с некоторыми аспектами социального обеспечения.

Перед государством на всех этапах его развития стояла и стоит сегодня проблема пределов, уровня социального обеспечения. Чем выше уровень экономического и культурного развития общества, тем шире круг социальных потребностей, подлежащих удовлетворению. Обеспечение достойного уровня жизни означает удовлетворении не только биологических потребностей (в пище, крове, лечении и т.д.), но и социальных (доступ к образованию, культурным ценностям общества). Однако при этом названное социальное обеспечение не должно поощрять «иждивенчество» за счет общества. Уместно в данном случае напомнить и о поощрении российским государством до Октябрьской революции организации системы трудовой помощи [7, с. 81–106].

Взаимодействие рассматриваемых парных функций многогранно и циклично на различных исторических этапах. В настоящее время процесс согласования этих функций продолжается, и он представляется нам непрерывным, так как на него оказывают влияние состояние экономики, государственная социальная политика и целый ряд других факторов. Это отмечается и западными учеными, которые предлагают различные пути совершен-

ствования современных систем государственной помощи путем стимулирования перехода «от пособий к трудовой деятельности», объявляют борьбу так называемой культуре бедности, когда бедность становится образом жизни и «передается» из поколения в поколение. Так, во многих западных странах, в частности во Франции, проводится политика по социальной адаптации граждан путем не только совершенствования системы трудоустройства, но и оказания помощи отдельным гражданам в их интеграции в трудовую деятельность на основании заключенных с ними контрактов социальной адаптации. Понятие «интеграция в активную жизнь», возникшее в Западной Европе, основывается на идее, в соответствии с которой демократическое общество не может допустить необязательности выполнения общих для всех систем правил общежития, превращения трудоспособного члена общества в иждивенца.

Действующее российское законодательство в определенной мере отражает названную тенденцию. Так, согласно Закону Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» размер пособия по безработице снижается в зависимости от продолжительности его выплаты с 75% средней заработной платы до 45%; при отказе в период безработицы от двух вариантов подходящей работы наступает ответственность в виде приостановления выплаты пособия сроком до трех месяцев. Федеральным законом от 10.12.1995 № 195-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» предусматривается оказание социальных услуг социально-реабилитационными центрами для несовершеннолетних, Федеральным законом от 02.03.1995 № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» предусматриваются меры по содействию уровня их социальной адаптации и упрочению социальных связей (профессиональное обучение и переобучение, содействие в трудоустройстве и др.).

Следует отметить, что договорные механизмы появились не только в системе социального страхования, но и в системе государственной социальной помощи. Они призваны выполнять и защитно-компенсационную, и социально-адаптационную функции. Так, ряд субъектов Российской Федерации применяют практику заключения социальных контрактов адаптации при оказании лицам государственной социальной помощи. Этот контракт является договором о встречных взаимных обязательствах между лицом, находящимся в трудной жизненной ситуации, и государственным органом социальной защиты населения по ее преодолению. Гражданин получает социальное пособие, которое может быть использовано в соответствии с договором для осуществления целей развития

подсобного хозяйства или организации индивидуальной трудовой деятельности, являющихся источником постоянного дохода семьи; для оплаты услуг, связанных с обучением по специальности, лечением заболевания, препятствующего трудоустройству. При этом постепенно обеспечивается все большая самостоятельность бедствующего человека (его семьи) в преодолении трудной жизненной ситуации.

Взаимодействие компенсационной и адаптационной функций характерно не только для правовых режимов государственной социальной помощи и социального обслуживания (нестраховых форм социального обеспечения), но и для обязательного социального страхования. Так, в системе обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний часть средств должна направляться на профессиональную реабилитацию пострадавших лиц. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от продолжительности страхового стажа. В соответствии с действующим пенсионным законодательством России лицу, осуществляющему работу и (или) иную предусмотренную законом деятельность не менее чем в течение 12 месяцев со дня назначения страховой части трудовой пенсии по старости и по инвалидности или со дня предыдущего перерасчета по его заявлению производится перерасчет размера страховой части пенсии. Таким образом, действующее социально-страховое законодательство стимулирует активную трудовую деятельность граждан.

Компенсационная функция социальной защиты населения и функция социальной адаптации (реабилитации и интеграции) тесно связаны между собой, и их сбалансированная реализация имеет принципиальное значение. Именно единство и взаимодействие названных функций определяют специфику, особый «колорит» отраслевых функций права социального обеспечения. Было бы ошибочным считать, что социальная компенсационная функция присуща только праву социального обеспечения. Эту функцию, бесспорно, выполняют трудовое, финансовое право, процессуальные отрасли и др. Но синтез рассматриваемых функций – неповторимая, специфическая черта именно права социального обеспечения как отрасли, в которой сочетаются публичные и частные интересы. Кроме того, названные функции диктуют цели и задачи законодательства о социальном обеспечении, которые отражают государственную социальную политику. Роль государства заключается не только в том, чтобы защитить население путем материальной компенсации последствий социальных рисков, но и гарантировать право на защиту от социального отторжения путем реализации политики социальной адаптации,

«интеграции в активную жизнь» этих членов общества.

Единство рассматриваемых функций проявляется и во взаимодействии (соотношении) страховых и нестраховых форм социального обеспечения. Социальное страхование охватывает главным образом трудоспособное население, которое на солидарных принципах, опираясь на собственные силы, решает проблемы социального обеспечения на случай наступления последствий социальных рисков. Здесь равновесие (баланс) компенсационной и социально-адаптационной функций проявляется прежде всего в стимулировании трудоспособного населения к трудовой или иной общественно полезной деятельности. Те же слои населения (дети, пенсионеры, инвалиды и др.), которые не могут в полной мере обеспечить свои жизненные потребности, получают от государства адресную государственную помощь. Но и в этом случае речь идет об оптимальном сочетании двух рассматриваемых функций, где социально-адаптационная функция призвана обеспечить защиту названных лиц от социального отторжения, обеспечить климат физического, психического и эмоционального благополучия.

Заключение

Особо подчеркнем, что единство и взаимодействие защитно-компенсационной и социально-адаптационной функций обеспечивают всестороннюю защиту социально-обеспечительных прав, в т.ч. личных (неимущественных) социально-обеспечительных прав.

В будущем при разработке проекта Кодекса социального обеспечения важно легализовать принцип оптимального согласования защитно-компенсационной и социально-адаптационной функций права социального обеспечения, провозгласив его в качестве основной цели законодательства о социальном обеспечении.

Список цитированных источников

1. Захаров, М.Л. Право социального обеспечения России: учеб. / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – 608 с.
2. Право социального обеспечения: учеб. / под ред. М.В. Филипповой. – М.: Юрист, 2006. – 446 с.
3. Васильева, Ю.В. О функциональном подходе к предмету права социального обеспечения / Ю.В. Васильева // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения: сб. материалов межд. науч.-практ. конференции. – М.: Проспект, 2006. – 643 с.
4. Мачульская, Е.Е. Право социального обеспечения: Учебник / Е.Е. Мачульская. – М.: Юрайт, 2011. – 575 с.
5. Право социального обеспечения в Украине: учеб. / под общ. ред. Л.И. Лазор, С.Н. Прилипко,

О.Н. Ярошенко. – Луганск: ООО «Виртуальная реальность», 2010. – 456 с.

6. Общая теория государства и права: Академический курс / отв. ред. М.Н. Марченко. В 3 т. – М.: Норма, 2007. – Т.2. – 816 с.

7. Лушникова, М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Юстицинформ, 2009. – 656 с.

8. Фауль, Т. Призрение бедных в Англии. – СПб.: Тип. Сената, 1899. – 316 с.

Summary

Author's conception of the unity of two interdependent functions of social security law is substantiated in the article. The functions are protective-compensatory and social-adaptive (integration). Interaction of compensatory and adaptive functions is the feature of not only legal structure of state social care and social service, but also of compulsory social insurance. Author tries to prove that interaction and centeredness of these two main functions of social security law are imposed by the social prescription of this branch.

Статья поступила в редакцию 13.03.2012



СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА КАК ОТРАСЛИ ПРАВА

Аннотация

В работе исследуются субъекты социального права как новой отрасли права. Автором подчеркивается, что в социальном праве каждый субъект имеет исключительный, только ему свойственный правовой статус. Отмечается множественность субъектов, что свойственно комплексным отраслям права.

Введение

В опубликованных зарубежных и отечественных научных работах убедительно аргументировано формирование в Беларуси новой комплексной отрасли права – социального права [1–3]. Эта отрасль права, как и всякая другая, представляет собой обширную совокупность правовых норм, призванных урегулировать обширный круг общественных отношений в сфере социальной защиты граждан Беларуси. Социальное право как формирующаяся отрасль права республики аналогично другим отраслям права имеет свои субъекты.

Основная часть

Субъекты социального права как отрасли права – это лица и организации, обладающие правосубъектностью в сфере социальной защиты граждан. Субъекты социального права – многочисленны. Это объясняется широкой сферой деятельности нашего государства и его органов управления, осуществляющих социальную защиту граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Круг граждан, нуждающихся в социальной защите, ее формы и виды настолько широки, а затраченные финансовые средства настолько значительны, что это позволяет нам утверждать: данное направление в деятельности нашего государства и его органов следует рассматривать как одну из важнейших внутренних функций государства, которую мы называем его внутренней социальной функцией. Все это говорит о том, что право Республики Беларусь обладает социальными свойствами, поэтому нормы социального права функционируют не сами по себе, а определяют правовой статус соответствующих субъектов. Термином «субъект», по нашему мнению, охватываются как граждане республики, так и государственные органы власти и управления, хозяйственные органы, наделенные соответствующей компетенцией по социальной защите граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации в условиях пере-

хода республики к рыночным отношениям. К субъектам права, по мнению отдельных авторов, относятся индивиды (физические лица) и организации, которые обладают признаваемыми правовыми нормами юридическими качествами, позволяющими им быть носителями субъективных прав и обязанностей. Эти качества охватываются таким сложным юридическим понятием, как «правосубъектность». При этом каждый из перечисленных субъектов является участником многочисленных общественных отношений в сфере социальной защиты граждан. Субъекты социального права одновременно могут быть субъектами и других отраслей права (права социального обеспечения, трудового, экологического, земельного, налогового, жилищного, семейного, финансового права и др.). В юридической литературе при исследовании правосубъектности авторы исходят прежде всего из того, что это юридическое качество субъекта права включает в себя лишь два элемента: правоспособность и дееспособность [4, с. 427].

Аналогичной позиции придерживаются А.Н. Крамник [5, с. 178], а также авторы учебника «Трудовое право» под общей редакцией В.И. Семенкова [6, с. 119].

При исследовании правосубъектности в сфере социальной защиты граждан, полагаем, следует различать общую и отраслевую правосубъектность социального права. По нашему мнению, правосубъектность субъектов социального права включает в себя:

- элемент правового статуса граждан – их право на соответствующие виды социальной защиты;
- правоспособность субъектов иметь все перечисленные права и обязанности в этой сфере;
- дееспособность субъектов в анализируемой сфере.

Право на социальную защиту, как и право граждан на труд, на жилище, на охрану здоровья и т.п.,

составляет правовое положение граждан, а правоспособность в разных отраслях права – это способность иметь права и соответствующие обязанности. Фактически это юридическое свойство субъектов права. Вместе взятые, они составляют правосубъектность граждан как участников соответствующих правовых отношений, включая и отношения в сфере социальной защиты. Считаем, что правосубъектность в сфере социальной защиты, как и правосубъектность по другим отраслям права, является лишь пассивной категорией. Включение в правосубъектность дееспособности как способности своими действиями приобретать закрепленные в Конституции и в других законодательных актах права и обязанности делает правосубъектность активной категорией, которая выступает основой для возникновения конкретных правоотношений в этой сфере. Таким образом, субъектами социального права, с одной стороны, выступают физические лица (граждане страны, иностранные граждане и лица без гражданства), а с другой, – организации (государственные, кооперативные, общественные всех форм собственности и видов), а также социальные общности (народ, нация, труд коллектив), государство в целом [4, с. 428].

Из изложенного следует, что субъектами социального права как отрасли права всегда, с одной стороны, выступают физические лица в качестве носителей прав и обязанностей и в качестве участников общественных отношений в сфере их социальной защиты, а с другой, – наше государство, должностные лица органов, осуществляющих социальную защиту, а также администрации учреждений (организаций) различных форм и видов собственности. Это значит, что все граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства независимо от вида их общественно полезной трудовой деятельности, от пола и национальности могут выступать в качестве субъектов (участников) конкретных правоотношений по поводу соответствующих видов социальной защиты. При этом такое правоотношение включает в свой состав как граждан республики, иностранных граждан или лиц без гражданства, так и субъектов права на конкретный вид социальной защиты и орган, осуществляющий такую защиту.

Правом на социальную защиту граждане республики и лица без гражданства наделены с момента рождения и обладают им до смерти, это и составляет их правовое положение, которое нельзя ограничить, уменьшить или отнять. Оно равное и одинаковое для всех граждан как субъектов социального права. Также все граждане с момента рождения и до конца их жизни наделены правоспособностью как юридическим свойством, позволяющим им приобретать все виды и формы социальной защиты при вступлении

в конкретные правоотношения в этой сфере. Дееспособность граждан в сфере социальной защиты в одних случаях возникает с момента рождения, в других – по достижении соответствующего возраста, а также с момента заключения трудового договора или контракта либо в случае наступления сложной жизненной ситуации, требующей оказания соответствующего вида социальной защиты.

Если право граждан на социальную защиту как элемент их правового статуса и правоспособность нельзя ограничить или уменьшить, то дееспособность можно ограничить, но по времени они возникают не одновременно. Если право на соответствующие виды социальной защиты возникает у граждан или лиц без гражданства с момента рождения, то дееспособность на конкретные виды социальной защиты возникает, во-первых, по достижении определенного возраста, при наступлении нетрудоспособности, беременности и родов, смерти гражданина и т.д.; во-вторых, при наличии заболевания, требующего медицинского лечения и обслуживания; в-третьих, при возникновении сложной жизненной ситуации, обуславливающей необходимость оказания таким гражданам помощи, предоставления адресных льгот или натуральных видов социальной защиты. Таким образом, субъектами социального права выступают граждане Республики Беларусь, иностранные граждане, а также лица без гражданства.

Субъектами социального права как отрасли права выступает и наше правовое, социально-ориентированное государство и его органы в центре и на местах как носители исполнительной власти, призванные осуществлять государственное управление в сфере социальной защиты граждан. Их деятельность имеет публичный характер, в котором проявляется государственный интерес и обязанность предоставить нуждающимся гражданам соответствующий вид социальной защиты.

Государство в лице органов государственной исполнительной власти обладает компетенцией и особыми властными полномочиями. Органы государственной исполнительной власти как носители исполнительной власти действуют от имени государства, осуществляя его задачи и функции. Важной особенностью носителей исполнительной власти как субъектов социального права является то, что они выступают обязанной стороной в многочисленных правовых отношениях в сфере социальной защиты граждан. Без их участия таких отношений быть не может.

К числу субъектов социального права следует отнести хозяйствующие субъекты; организации и учреждения различных форм и видов собственности; организации и учреждения, предоставляющие гражданам различные услуги по медицинскому обслуживанию, услуги в сфере образования, в сфере социального обслуживания и иные услуги,

а также организации и учреждения, обеспечивающие экологическую безопасность граждан, предоставляющие льготы и преимущества отдельным категориям граждан в сфере земельных, жилищных и налоговых общественных отношений. Перечисленные выше субъекты социального права, как и субъекты, осуществляющие правомочия в сфере социальной защиты граждан, призваны осуществлять государственное управление в этой сфере и наделены обязанностью предоставлять нуждающимся гражданам соответствующий вид социальной защиты.

Таким образом, мы различаем две группы субъектов социального права, одни из которых являются носителями исполнительной власти, осуществляющие социальную функцию государства, а другие – носителями прав и обязанностей в сфере предоставления нуждающимся гражданам соответствующих видов и форм социальной защиты. При этом первые приобретают правоспособность в сфере социальной защиты с момента их образования, вступления в должность государственного служащего, а вторые – с момента приобретения прав и обязанностей, т.е. с момента издания или вступления в действие нормативного правового акта, которым предусмотрены права граждан республики на соответствующие виды социальной защиты.

Субъектами социального права могут выступать и общественные организации и объединения, коммерческие организации частной формы собственности. Их правоспособность возникает с момента формирования. При этом регистрация для них является обязательной в случае приобретения ими прав юридического лица. На наш взгляд, субъектами социального права как новой, формирующейся отрасли права являются профсоюзы и другие общественные организации, а также общее собрание трудовых коллективов, членами которых являются нуждающиеся граждане. Их правоспособность в сфере социальной защиты наступает с момента образования общественной организации или трудового коллектива.

Заключение

Из вышеизложенного видно, что в социальном праве каждый субъект имеет исключительный,

только ему свойственный правовой статус. К таким субъектам относятся, во-первых, органы государственной власти в центре и на местах; во-вторых, исполнительные органы, обязанные осуществлять согласно законодательству государственную волю (функцию) по предоставлению гражданам соответствующих форм и видов социальной защиты; в-третьих, хозяйствующие и другие субъекты, которые в соответствии со своей компетенцией обязаны предоставлять нуждающимся гражданам доплаты к заработной плате, адресные льготы, услуги и материальные виды социальной защиты, обеспечивать экологическую безопасность.

Список цитированных источников

1. Лепихов, М.И. Право и социальная защита населения (социальное право) / М.И. Лепихов. – М.: Былина, 2000. – 232 с.
2. Гуцин, И.В. Формирование в Беларуси новой комплексной отрасли права – социальное право, его влияние на качество юридического образования / И.В. Гуцин // Юридическое образование: традиции и инновации: сб. науч. ст. / Учреждение образования «Гродненский гос. Ун-т им. Я. Купалы»; редкол.: Н.В. Сильченко [и др.]. – Гродно: ГрГУ, 2011. – 395 с.
3. Авдей, А.Г. Гарантии осуществления гражданами Республики Беларусь права на социальную защиту / А.Г. Авдей, И.В. Гуцин // Национальная безопасность: интересы личности, общества, государства: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20 мая 2011 г. – Минск: Академия МВД, 2011. – 400 с.
4. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.Ф. Вишневский., Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; под общ. ред. В.А. Кучинского. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2006. – С. 427–428.
5. Крамник, А.Н. Административное право Республики Беларусь. Ч. I. Управленческое право / А.Н. Крамник. – Минск: Тесей, 2008. – С. 178.
6. Семенов, В.И. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – С. 119.



ТРУД И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СТРУКТУРЕ РОССИЙСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

Аннотация

Статья посвящена одному из наиболее актуальных вопросов построения юридического механизма управления трудом – анализу сущностных признаков организационно-правовых форм использования труда. Поскольку современное российское законодательство на основе фундаментальных исследований в области экономики и права закрепило три организационно-правовые формы труда (экономически несамостоятельный (наемный), самозанятый и государственно-управленческий труд), представляется актуальной необходимостью обратить внимание на основной принцип распределения трудового потенциала страны по формам труда – осознанность выбора направления приложения своих способностей к труду. В свою очередь, для организации занятости лиц с проблемами такого выбора доказывается необходимость их отнесения к конкретной форме труда – несамостоятельному труду по презумпции нормативной модели трудового договора.

Введение

Общество нуждается в возникновении и развитии труда различных типов, так как каждый из них имеет свое уникальное назначение в экономике и одновременно компенсирует типичные проявления личностных интересов. Соотношение существующих форм труда с предметом отраслевого правового регулирования российский законодатель свел к следующему: самостоятельный (самозанятый) труд в основном относится к сфере действия гражданского права, несамостоятельный труд разделен на две части. В публично значимых видах деятельности в сфере государственного и муниципального управления наемный труд относим к сфере ведения административного (а также конституционного и муниципального) права (служба), а в остальном как элемент социально-экономической системы – к сфере действия трудового права и права социального обеспечения. О возможности и необходимости общественного устройства труда, делении последнего на виды для целей правового регулирования, принципах такого деления в науке высказано немало теорий и мнений. Также нет и единого подхода к тому, что есть труд в его юридическом понимании. Выскажем некоторые соображения на этот счет.

Основная часть

Как социально-экономическая категория труд – это целесообразная деятельность человека (в т. ч. с использованием орудий производства), а также ее результат, изменяющий окружающий мир и самого человека. Определения такого порядка (начиная с политэкономической теории К. Маркса)

приводятся в большинстве советских и современных учебников по экономике и энциклопедических словарях.

Например, А.Я. Кибанов определяет труд как сознательную, целесообразно направленную деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей, а также как средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства [1, с. 6–7].

Б.М. Генкин дает определение труда с позиций механизма привлечения людей к труду и характеризует его как процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому [2, с. 7].

В качестве правовой категории труд почти не исследуется и чаще всего воспринимается в аналогичном экономическом наукам значении. Так, В.М. Лебедев и Т.М. Фахрутдинова пишут, что труд – это целесообразная полезная деятельность человека, направленная, во-первых, на использование природных ресурсов, во-вторых, на обработку уже овеществленной человеческой деятельности, приобретение и распределение товаров, в-третьих, на создание духовных (интеллектуальных) ценностей [3, с. 16].

В.М. Лебедев также отмечает, что в простейшем виде труд представляет собой взаимодействие трех компонентов: целесообразной деятельности людей, предмета труда и средств труда [4, с. 37].

В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов указали, что труд – это целесообразная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда (производства) [5, с. 5]. Н.Г. Александров отмечал, что труд есть процесс, совершающийся между человеком и природой, где в этом волевом отношении к природе человек руководствуется известными техническими правилами (нормами), которые вырабатываются в результате опыта, развития технических знаний и т.д. [6, с. 5–6].

А.Д. Зайкин определил труд как процесс, совершающийся между человеком и природой (ее материалами), который представляет собой сознательную волевою деятельность, направленную на создание тех или иных материальных или духовных ценностей [7, с. 10]. О.Б. Зайцева называет труд соединением целенаправленной деятельности человека, а также предметов и средств труда для достижения конкретной цели [8, с. 12]. А.Р. Мацюк указал, что «труд есть основа всей общественной жизни, источник всех общественных отношений» [9, с. 72].

Как видно, принципиально новаторские в сравнении с достижениями экономической теории определения в науке трудового права или вообще в юридической науке не получили ни признания, ни распространения. В экономической науке много определений труда дано также через его соотношение с категорией «рабочая сила»; под последней обычно понимается совокупность физических и умственных способностей к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ [10, с. 25], особый вид товара, формирующий понятие рынка труда.

Международная организация труда в своей Декларации от 10.05.1944 «О целях и задачах Международной организации труда» (Филадельфия) [11, с. 23–25] указала, что труд не является товаром. Очевидно, что в этом значении труд – это не деятельность, а совокупная рабочая сила, или аналог юридического термина «работники».

Как тип отношений управление трудом (абз. 2 ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ [12]) через нормативные и правоприменительные акты централизованного или корпоративного регулирования – это воздействие и на деятельность как некий процесс (технология), и на лицо, ее осуществляющее. Охрана труда или его дисциплина – это практически полная идентификация понятия «труд» с понятием «работники».

Следовательно, в определении труда, используемом правом как универсальное, должны найти свое отражение оба поименованных выше аспекта понятия – труд как деятельность и труд как совокупная рабочая сила.

В свою очередь деление труда на формы является необходимым элементом государственного управления трудом. Политика государства в области управления экономикой, занятостью и социально-трудовыми отношениями предполагает изучение трудового потенциала населения страны и его эффективное распределение по определенным направлениям применения рабочей силы – формам труда, причем решение законодателя по отношению к типологии форм труда первично, но подчас субъективно. К примеру, в науке по сей день подвергается сомнению факт выделения государственной (муниципальной) службы (особенно в части гражданской службы) в самостоятельную форму труда.

Современное нормативное деление форм труда основано на признаке его самостоятельности. В термин «несамостоятельный труд» вкладывалось и вкладывается множество значений, которые в общем виде могут быть сведены к следующим. Несамостоятельный труд таков, поскольку он:

- 1) живой, т.е. обусловлен «человеческим фактором» и в полной мере неподконтролен даже тому, кто его осуществляет;
- 2) наемный (присоединенный к уставу, собственности, технологии и воле предпринимателя на условиях, высказанных последним);
- 3) зависимый (экономически или юридически, в т.ч. в противоправных формах завладения чужим трудовым потенциалом);
- 4) неединоличный (коллективный), поскольку сам работник эту деятельность в означенном виде не осуществляет;
- 5) управляемый (внешне организованный).

В целом с начала становления отрасли российского трудового права научная общественность термин «несамостоятельный труд» особой критике не подвергает и чаще использует его как предустановленный. Однако как именно определить, является ли труд самостоятельным? Прежде всего следует оценивать субъективное отношение нанимающегося лица к целям, условиям и результатам своей деятельности. В трудовых отношениях человек сознательно желает минимизировать риски имущественных потерь и переложить на кого-либо ответственность за принятие решений по вопросам организации совместной деятельности, из чего логически вытекает готовность отдать часть стоимости своего труда за профессиональное управление им. Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Владимовны

на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [13] указывает, что возможность выбора формы труда у лица, чей труд в принципе может быть самостоятельным, должна иметься как осознанная.

Поскольку труд присущ и тем субъектам, которых для целей автономной предпринимательской деятельности гражданское законодательство относит к недееспособным или не имеющим свойств сделкоспособности, в таких случаях он может быть охарактеризован только как несамостоятельный и по презумпции трудового договора (ст. 11 ТК РФ) должен порождать у лица статус наемного работника. Общеизвестно, что в обществе имеется значительная доля таких лиц, которые характеризуются существенным отставанием от общего образовательного уровня (порога), в т.ч. и от требующихся для осознанного выбора формы труда правовых знаний и навыков защиты своих субъективных интересов. При этом указанные лица и частично вменяемы, и частично трудоспособны, что порождает возможность и необходимость их массового вовлечения в общественную организацию труда. Таких субъектов необходимо «вверить» какой-то одной отрасли правового регулирования для комплексного подхода к специфике их личности и трудовой деятельности, и этой отраслью стало трудовое право. ТК РФ в принципе неизвестно такое явление, как психическое расстройство лица: в силу п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор в обязательном порядке прекращается только вследствие признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности.

Заключение

Таким образом, по мнению автора, для характеристики типа труда работника в трудовом праве значение слова «несамостоятельный» точнее иных терминов и определений и в большей мере соответствует приоритетам (принципам) правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, поскольку:

- формирует условно именуемую подобным образом презумпцию «неразумности» наемного работника (по аналогии и в противоречии с указанной в ч. 1 ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) презумпции разумности субъектов гражданско-правовых отношений [16]), что позволяет государству вмешиваться в отношения работника и работодателя в целях защиты прав первого от второго;

- закрепляет признаки лица, не оформившего надлежащим образом трудовые отношения по ряду причин (кроме случаев злоупотребления своим правом), в т.ч. в связи с пороком воли.

Напротив, самостоятельный (самозанятый) труд в соответствии с ГК РФ [14] и ст. 2 Закона

Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [15] в качестве своих конституирующих признаков предполагает работу на себя, либо объективную неподконтрольность процесса труда (создания его результата) внешнему организатору, либо нерегулярность занятости, либо осознанно рисковый характер деятельности, в т.ч. в сфере ее повышенной опасности, при отсутствии опробированных технологий или вне созданных в экономике рабочих мест и отраслей хозяйства.

Список цитированных источников

1. Экономика и социология труда: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 584 с.
2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА•М, 1998. – 384 с.
3. Трудовое право: учеб. / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма, ИНФРА-М, 2011. – 464 с.
4. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
5. Толкунова, В.Н. Трудовое право России: учеб. пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов; под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юрист, 1995. – 448 с.
6. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 337 с.
7. Российское трудовое право: учеб. для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: ИНФРА-М – НОРМА, 1997. – 415 с.
8. Зайцева, О.Б. Учебный курс трудового права для студентов юридических вузов / О.Б. Зайцева, О.П. Беребина, Ю.С. Черепанцева. – Оренбург: ООО «Агентство Пресса», 2010. – 319 с.
9. Мацюк, А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – Киев: Наукова думка, 1984. – 280 с.
10. Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 448 с.
11. Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 1996. – 85 с.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации: кодекс Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
13. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда Рос. Федерации, 19 мая 2009 г., № 597-О-О // Экономика и жизнь. – 2009. – № 38 (бухгалтерское приложение) // СПС Консультант Плюс, 2012.

14. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): кодекс Рос. Федерации, 30 нояб. 1994 г., № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

15. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Рос. Федерации, 19 апр. 1991 г., № 1032-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 18. – Ст. 565.

Summary

The article is devoted to one of the most pressing questions of construction of the legal mechanism of labour management – to the analysis of intrinsic signs of organizational-legal forms of labour use. As modern Russian legislation on the basis of fundamental researches in the field of economics and law established three organizational-legal forms of labour (economically dependent (wage labour), self-employed and state-run labour), it appears necessary to pay attention to the main principle of distribution of labour potential of the country under labour forms – awareness of choice in one's work capability application. In its turn, for organization of employment for people with problems of such choice necessity of their reference to specific form of work – dependent work under presumption of standard model of labour contract is indicated.

Статья поступила в редакцию 25.02.2012



I РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС И КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ В МЕЖДУНАРОДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «МИТСО»

В Международном университете «МИТСО» 19–20 апреля 2012 г. состоялись два значимых мероприятия: I Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу (далее – конкурс) и II Межвузовская студенческая научная конференция «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь» (далее – конференция). Соорганизатором конкурса выступил Республиканский трудовой арбитраж.

Подобного рода конкурс в Республике Беларусь проводился впервые. Ежегодно в высших учебных заведениях республики проходят различные олимпиады по правовым дисциплинам. Однако среди заданий данных олимпиад, как правило, нет вопросов, касающихся трудового права.

Конкурс в Международном университете «МИТСО» проводился в два тура (заочный и очный) среди команд учреждений высшего образования Республики Беларусь, осуществляющих подготовку по юридическим специальностям, в состав которых входили студенты 2–4-х курсов.

Задания заочного тура были разделены на два варианта. В каждом варианте была предложена тема для эссе и две задачи. Каждая команда выбирала вариант задания по своему усмотрению. По результатам проверки заданий заочного тура в полуфинал вышли команды Белорусского государственного университета (в итоге занявшая 1-е место), команда Международного университета «МИТСО» (2-е место), команда Брестского государственного университета и Академии управления при Президенте Республики Беларусь (они разделили 3-е место).

В двух полуфиналах студентам были предложены фабулы дел по индивидуальным трудовым спорам, которые рассматривались в суде. Путем жеребьевки были распределены роли каждой из команд. Студенты участвовали в импровизированном судебном заседании в качестве судьи, секретаря, прокурора, истца, представителя истца, представителя нанимателя, свидетелей.

Финал также проходил в форме деловой игры в виде рассмотрения коллективного трудового спора в Республиканском трудовом арбитраже. Данный спор заключался в требованиях работни-

ков повысить ставку 1-го разряда. Одна из команд представляла интересы работников, другая – нанимателя. Спор рассматривался тремя арбитрами, двое из которых были студенты из команд-участниц, а в роли председателя выступил действующий трудовой арбитр.

Жюри конкурса состояло из представителя Республиканского трудового арбитража, судей Минского областного суда, суда Первомайского района г. Минска и Конституционного Суда Республики Беларусь.

Цель конкурса определена как стимулирование интереса студентов к вопросам трудового права и процесса, формирование навыков ведения дел в судебных и арбитражных органах, при досудебном урегулировании трудовых споров, а также выявление, поддержка и развитие одаренных студентов, повышение уровня качества образования.

В соответствии с Государственной программой развития высшего образования на 2011–2015 годы (далее – Государственная программа), утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.07.2011 № 893, высшее образование должно развиваться в соответствии со стратегией перехода государства к инновационной экономике. Инновационная экономика предполагает восприятие новых идей, систем, технологий, применение научных знаний в процессе производства.

Задачи конкурса непосредственно связаны с осуществлением Государственной программы развития высшего образования.

1. Одной из приоритетных задач конкурса является повышение качества подготовки специалистов с высшим юридическим образованием.

Государственная программа предусматривает введение образовательных стандартов нового поколения, в которых реализуется модель подготовки специалиста, обеспечивающая оптимальный баланс фундаментальной, специальной и практико-ориентированной составляющих подготовки.

Данный конкурс позволяет не только углубить теоретические знания студентов, но и выработать навыки их практического использования. В настоящее время обучение ориентировано на получение

студентами в основном теоретических знаний. Безусловно, только качественная теоретическая подготовка, прочные фундаментальные знания способны обеспечить правильное решение практических задач. Но в то же время многие молодые специалисты в первые годы работы сталкиваются со сложностью применения своих знаний на практике, так как практической работе также необходимо обучаться. Обучение в форме деловых игр способствует решению указанных проблем. Кроме того, трудовая направленность конкурса обеспечивает углубленную подготовку по определенной специальности.

2. Активизируется самостоятельная научно-исследовательская и внеучебная работа со студентами. В современных условиях важно не только дать студенту некий объем знаний по конкретной дисциплине, но и развить его способности к самостоятельному обучению, которое должно продолжаться и после окончания учебного заведения в целях постоянного поддержания актуального уровня знаний. И в процессе подготовки к конкурсу студенты проводят самостоятельные научные исследования под наблюдением преподавателя.

3. Среди задач конкурса выделено и развитие научных и творческих способностей студентов, обучающихся по юридическим специальностям. В современной экономике востребованы специалисты, обладающие хорошими знаниями, а также способные быстро и оперативно приспособиться к изменяющимся условиям и творчески подходить к решению нестандартных задач с учетом всех обстоятельств.

4. Подобного рода мероприятия позволяют выявить особо одаренных студентов, поддержать их и поощрить, а также расширить возможности для их трудоустройства по специальности.

5. Конкурс также способствует решению такой задачи Государственной программы, как привлечение к образовательному процессу руководителей и ведущих специалистов отраслей экономики

путем взаимодействия с Республиканским трудовым арбитражем и общими судами.

6. Проведение специализированного конкурса по трудовому праву и процессу позволяет повысить интерес студентов к вопросам трудового права и развить их знания и практические навыки в данной отрасли.

В конференции, которая проходила в Международном университете «МИТСО» параллельно с конкурсом, приняли участие более 30 студентов из разных вузов Беларуси и России. Доклады участников были посвящены проблемным вопросам в сфере социального партнерства, социальной политики государства и отдельных институтов трудового права.

Кратко осветим пленарные выступления участников. Студент 5-го курса юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета **А.С. Кудрин** рассмотрел специфические особенности социального партнерства на государственной правоохранительной службе. В частности, выделено право государственных служащих на объединение, но в то же время отмечена невозможность использовать отдельные формы социального партнерства, такие как участие в управлении организацией и участие в коллективных служебных спорах.

А.А. Антонов, студент юридического факультета Белорусского государственного университета, остановился на сходствах и различиях в правовом регулировании государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, в Беларуси, Казахстане и России. В Республике Беларусь нерабочими объявлены 9 государственных праздников и праздничных дней, в Российской Федерации – 12, в Казахстане – 15. Автором проводится сравнение порядка привлечения к работе в такие дни, правил выплаты компенсации, а также рассматриваются различия в законодательстве при совпадении выходного дня с государственным праздником или праздничным днем, объявленным нерабочим. Обосновывается необходимость за-

имствования из российского и казахского законодательств правила о том, что при таком совпадении выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В работе студентки юридического факультета Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович** рассмотрены актуальные вопросы дисциплинарной ответственности работников. Дан анализ таким понятиям, как «дисциплинарная ответственность» и «дисциплинарный проступок». Обосновывается необходимость установить на законодательном уровне поря-



док применения иных мер воздействия, определив, что за один проступок может быть применено не более двух таких мер; а также уточнить срок ознакомления работника с приказом о применении меры взыскания, указав, что приказ предъявляется работнику под роспись в течение 5 рабочих дней.

В выступлении студентки факультета управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь **Е.Н. Никитенко** затронут вопрос о соотношении норм международного и национального права, регулирующих правоотношения в сфере труда. Дан анализ норм, устанавливающих приоритет международных договоров над внутригосударственными нормативными правовыми актами. Отдельное внимание уделено проблеме имплементации норм международного права в национальное законодательство.

Е.В. Панас, студентка юридического факультета Гродненского государственного университета им. Я. Купалы, осветила проблему использования дискриминационных форм занятости иностранными предприятиями. К таким формам автор относит работу по договору подряда, договору возмездного оказания услуг, контракту. Использование временной занятости приводит к дестабилизации правоотношений, скрытой безработице, ухудшению качества работы, поскольку работник занят поиском другой или дополнительной работы, а не сосредоточен на выполнении своих трудовых обязанностей. По мнению Е.В. Панас, в наибольшей степени права работников нарушаются при использовании заемного труда.

Студент юридического факультета Витебского государственного университета **Д.В. Плоскунов** провел анализ зарубежного законодательства, регулирующего порядок применения срочных трудовых договоров. Например, в Италии случаи заключения срочных трудовых договоров ограничены специальным законом. Продлеваться срочные трудовые договоры могут только один раз и только при наличии непредвиденных обстоятельств. В законодательстве Молдовы также определены категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры. В целом отмечается тенденция увеличения числа срочных трудовых договоров и расширения сфер их применения.

Несколько выступлений были посвящены проблемам молодежного труда, что подчеркивает актуальность данной темы и необходимость совершенствования законодательства в вопросах



молодежной политики занятости. Поднимались отдельные вопросы традиционного рассмотрения трудовых споров, в частности в комиссиях по трудовым спорам, а также регулирования конфликтов путем переговоров и применения процедур медиации. Была предпринята попытка определить понятие социальной справедливости в труде. Рассматривались некоторые условия назначения пенсии по случаю потери кормильца; пособия семьям, воспитывающим детей, и др. Обсуждались некоторые проблемы расторжения трудового договора по инициативе нанимателя; особенности регулирования труда отдельных категорий работников, в частности домашних работников; нетипичные формы занятости, такие как телеработа. В докладах трех студентов затронуты отдельные вопросы трудовой миграции, привлечения иностранной рабочей силы в Республику Беларусь и многие другие проблемные аспекты.

Участие студентов с докладами на научных конференциях занимает особое место в системе высшего образования. Такая форма обучения позволяет студентам приобретать знания, которые практически недоступны при использовании традиционных методов обучения. Студенты обучаются мастерству публичного выступления, вырабатывают грамотную речь, перенимают опыт обучения в других вузах. Полноценное участие студентов в конференциях предполагает владение определенными базовыми знаниями, которые углубляются и расширяются путем более детального изучения выбранной темы и общения со студентами других вузов. Проявляя инициативу в выборе темы, проводя по ней исследования, студенты не только развивают свой творческий потенциал, но и позволяют совершенствовать учебный процесс с учетом современных тенденций развития общества и заинтересованности молодежи в определенных вопросах.

Е.А. Волк, заместитель главного редактора, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук

К ВОПРОСУ О СОЧЕТАНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО, РЕГИОНАЛЬНОГО И ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация

Статья посвящена проблеме сочетания различных уровней социального партнерства. Стороны свободно выбирают для ведения переговоров и заключения соглашения любой из уровней социального партнерства, однако зачастую нормы соглашений, принятых на федеральном, отраслевом, региональном уровне, регулируя трудовые отношения у одних и тех же работодателей, дублируют правовые нормы, а иногда и противоречат друг другу. В статье дан краткий анализ существующей многоуровневой модели социального партнерства, указаны необходимые меры для обеспечения согласования коллективно-договорных актов разного уровня.

Введение

Основным механизмом для согласования интересов участников трудовых отношений в современной России является социальное партнерство. А.М. Куренной рассматривает социальное партнерство как «преобладающий способ регулирования отношений наемного труда и способ достижения договоренности между трудом и капиталом» [1, с. 124]. Сегодня, в условиях формирования демократического правового государства, децентрализации правового регулирования трудовых отношений, роль социального партнерства значительно возросла.

Основная часть

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Многоуровневая система социального партнерства создается на законодательном уровне. Статья 26 ТК РФ устанавливает федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный уровни социального партнерства. Стороны могут свободно выбирать для ведения коллективных переговоров любой из существующих уровней. Следует согласиться с А.А. Шулузом и В.Г. Смольковым в следующем: «Все, что может быть решено внизу, не выносится наверх, но все, что принято наверху в соответствии с делегированными снизу правами, учитывается

в низовых звеньях. В то же время соглашения, заключаемые на уровнях предприятий, отраслей, регионов, учитываются, в свою очередь, при заключении генеральных соглашений» [2, с. 15].

ТК РФ предусматривает только один принцип, устанавливающий взаимосвязь и соотношение уровней социального партнерства, закрепляя в ст. 48, что «в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников». Следовательно, построение многоуровневой системы социального партнерства основано в первую очередь не на строгой иерархии коллективных соглашений, а на запрете ухудшения положения работника.

Существующая в России многоступенчатая система социального партнерства имеет недостатки. В первую очередь это сложность согласования коллективных соглашений и договоров разных уровней. Зачастую нормы соглашений, принятых на федеральном, отраслевом, региональном уровнях, регулируя трудовые отношения у одних и тех же работодателей, дублируют правовые нормы, а иногда и противоречат друг другу. Нормы коллективных соглашений зачастую носят абсолютно декларативный характер и не накладывают на стороны хоть сколько-нибудь конкретных обязательств. Г.С. Горяева предлагает ввести «более простую модель коллективно-договорного регулирования без использования многоступенчатой иерархии коллективно-договорных актов» [3, с. 14], а основным уровнем коллективно-договорного регулирования признать регион или территорию. А.Ф. Нуртдинова также предлагает использовать другую модель коллективно-договорного регулирования: по выбору социальных партнеров заключаются либо соглашение (отраслевое, регио-

нальное и т.д.), либо коллективные договоры в организациях [4, с. 47]. Мы считаем такую позицию необоснованной. На каждом из уровней социального партнерства решаются разные задачи.

Генеральное соглашение представляет собой, как правило, главную программу развития социально-трудовых отношений, определяет цели и приоритеты, намечает пути для дальнейшего правового регулирования. Социальное партнерство на уровне отрасли является площадкой для обсуждения и закрепления основ регулирования с учетом отраслевой специфики трудовых отношений. Коллективные соглашения на уровне региона и муниципального образования устанавливают основы регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей той или иной территории. Все принимаемые коллективно-договорные акты могут существовать одновременно с учетом установленного ТК РФ требования о том, что в любом случае применяются те нормы, которые наиболее благоприятны для работника. Отсутствие же противоречий между коллективными соглашениями разных уровней – это в большей степени вопрос юридической техники [5]. Так, в соответствии с Рекомендацией Международной организацией труда (далее – МОТ) от 19.06.1981 № 163 «О содействии коллективным переговорам» в странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны, ведущие переговоры, должны обеспечивать координацию между этими уровнями. В юридической науке также высказывается мнение о необходимости закрепить порядок учета и своевременного выявления несоответствий условий социально-партнерских актов действующему законодательству и соглашениям вышестоящего уровня [6, с. 6].

Систему актов социального партнерства составляют коллективные договоры и соглашения. Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения на локальном уровне, коллективные соглашения заключаются на всех остальных уровнях социального партнерства, вплоть до федерального.

Как уже было сказано, каждый из уровней социального партнерства имеет свои цели и задачи. На федеральном, межрегиональном и региональном уровнях социальные партнеры закрепляют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Коллективные соглашения, заключаемые на этих уровнях, носят во многом декларативный, рамочный характер, в них закрепляются главные направления совместной работы и основные приоритеты развития социально-партнерских взаимоотношений. Однако следует отметить, что с каждым годом они включают в себя все большее количество конкретных мероприятий, нормативов и обязательств. Так в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсо-

юзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы определены следующие обязательства сторон:

- 1) по проведению консультаций по наиболее актуальным направлениям и конкретным вопросам социально-экономической политики;
- 2) подготовке предложений по ратификации комплекса Конвенций МОТ;
- 3) рассмотрению проектов законов и других нормативно-правовых актов в сфере труда и внесению предложений по внесению изменений в действующие нормативные правовые акты;
- 4) проведению мониторинга заключения соглашений на отраслевом (межотраслевом), региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях и т.д.

Кроме того, Правительство Российской Федерации берет на себя обязательство информировать комиссию о динамике основных социально-экономических показателей качества и уровня жизни населения. Таким образом, развитие Генеральных соглашений сегодня идет по пути включения большего числа конкретных мер, предписаний и обязательств. Генеральное соглашение становится действенным инструментом согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства на федеральном уровне, задает вектор развития для других уровней социального партнерства.

Региональные соглашения регулируют социально-трудовые отношения в регионе (субъекте РФ) и устанавливают общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Большинству региональных соглашений сегодня присущи общие признаки. Все они закрепляют обязательства сторон (работодателей, профсоюзов и правительства субъекта РФ), связанные с развитием и модернизацией производства, обеспечением занятости населения, устанавливают общие принципы и приоритеты в сфере оплаты труда, социальной поддержки, условий и охраны труда. Региональные соглашения содержат минимум нормативных рекомендаций и почти не содержат императивных предписаний. На сегодняшний день региональные соглашения носят еще более декларативный характер, нежели Генеральное соглашение. Хотя существуют и исключения. Так, например, Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2011–2013 годы обязывает работодателей «предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях положения о поддержке части заработка, включающего в себя

тарифную ставку (оклад) и компенсационные выплаты, установленные действующим законодательством, не ниже 50–70% от общего его размера... предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда».

Территориальные соглашения, как правило, устанавливают более конкретные нормы, связанные с оплатой труда, дополнительными льготами и гарантиями для работников. Например, территориальное трехстороннее соглашение между территориальным объединением организаций профсоюзов, объединением работодателей г. Стерлитамака и администрацией городского округа г. Стерлитамака на 2011–2013 годы содержит общие принципы и основные направления деятельности сторон в области экономического развития, занятости, социальной защиты. Отдельное внимание уделяется вопросам социальных гарантий и защиты работающих женщин и молодежи. Указанное соглашение устанавливает, в частности, такие конкретные обязательства работодателей, как обеспечение доли тарифной части в составе заработной платы работников не менее 50%; установление соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой не более чем 1:6. Проведенный анализ территориальных соглашений позволяет отметить, что к ним в целом применимы одни и те же выводы. Стороны предпринимают попытки теми или иными способами превратить соглашение в действующий нормативно-правовой акт, реально регулирующий социально-трудовые отношения. Так, Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям г. Череповца Вологодской области на 2011–2013 годы обязывает стороны ежегодно разрабатывать план мероприятий с указанием сроков по выполнению соглашения и регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации. Кроме того, создается комиссия по реализации соглашения, которая контролирует его выполнение и готовит заключение.

Отдельного внимания заслуживают отраслевые соглашения, которые встречаются на всех уровнях социального партнерства и выступают действенным средством дифференциации, критерием которой выступают особенности определенной профессии или отрасли экономики. Отраслевые соглашения, как правило, содержат большое число нормативных предписаний и конкретных обязательств сторон. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2010–2012 годы предусматривает обязательства сторон по подготовке сводной информации о выполнении Соглашения согласно

списку из 24 показателей, который включает, в частности, размеры тарифных ставок различных категорий работающих, суммарные затраты на дополнительные выплаты и компенсации и др. Кроме того, указанное соглашение устанавливает минимальную тарифную ставку для рабочих 1-го разряда, обязывает работодателей проводить ежеквартальную индексацию заработной платы, исходя из индекса роста потребительских цен, устанавливает минимальный размер вознаграждения за работу в праздничные дни (1/21 минимального размера оплаты труда).

Следует отметить, что сама конструкция многоуровневости, сформулированная в ТК РФ, имеет недостатки. Так, отраслевые соглашения, выделенные ТК РФ в отдельный уровень, заключаются как на федеральном, так и на региональном и межрегиональном уровнях. А значит, законодателем используются разные критерии для построения системы социального партнерства. Мы полагаем, что правильнее говорить о 5 уровнях по охвату территории – федеральном, межрегиональном, региональном, муниципальном и локальном. На каждом из уровней существует общий коллективно-договорной акт, но могут заключаться и отраслевые соглашения, уточняющие его положения применительно к отдельной отрасли или профессии. В связи с этим М.В. Шанаев отмечает: «Можно выделить два вида измерений уровней заключения коллективных соглашений. Во-первых, это профессионально-отраслевое измерение, представляющее как бы горизонтальное деление. Во-вторых, территориальное измерение, которое выступает в качестве своеобразной вертикали для заключения коллективных соглашений» [7, с. 27]. При этом отраслевые соглашения, как правило, более конкретны и содержат большее количество нормативных условий.

Заключение

Таким образом, ТК РФ закрепляет многоуровневую систему социального партнерства, которая дополняет и конкретизирует все существующие уровни правового регулирования: централизованный, региональный и локальный. Однако эффективное регулирование трудовых отношений возможно только при условии четкой координации и грамотного сочетания всех уровней социального партнерства. Совокупность коллективно-договорных актов, как и любая совокупность источников права, должна представлять собой систему, обладающую строгой иерархией и рациональным соотношением элементов. Вне всякого сомнения, заключение коллективного договора как более низкого уровня социального партнерства должно основываться на положениях федеральных, региональных, отраслевых соглашений. А последние в свою очередь должны быть согласованы между

собой. Это означает, что стороны должны во всех случаях учитывать содержание уже существующих и распространяющихся на них коллективно-договорных актов и не допускать случаев, когда нормы коллективных соглашений дублируются или противоречат друг другу.

Список цитированных источников

1. Трудовое право: учеб. для студентов высших учебных заведений / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 355 с.
2. Шулус, А.А., Смольков, В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства / А.А. Шулус, В.Г. Смольков // Труд и социальные отношения. – 2005. – № 2. – С. 23–25.

3. Горяева, Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.С. Горяева; Акад. Труда и соц. отнош. – М., 2000. – 23 с.

4. Нуртдинова, А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. – М.: Юристъ, 1998. – 112 с.

5. Козина, Е.В. Локальный способ регулирования заработной платы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.В. Козина; Ур. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2009. – 26 с.

6. Шанаев, М.В. Социальное партнерство в Российской Федерации. – М.: Проспект, 2008. – 80 с.

Summary

The article is devoted to combination of different levels of social partnership. The parties are free to choose any of the levels of social partnership in conducting talks and concluding agreements, though often norms of agreements, accepted on federal, branch and regional level, regulating labour relations of one and the same employers, duplicate legal norms, and sometimes contradict each other. The article provides a brief analysis of the existing multi-level model of social partnership, giving the necessary measures to ensure the harmonization of acts of collective bargaining at various levels.

Статья поступила в редакцию 24.02.2012

ПОДПИСКА на второе полугодие 2012 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, рецензии на новые книги и многое другое. В 2012 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

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

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков

001082 – для предприятий и организаций

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: **Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): Учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.; под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011. – 252 с.**

Рецензируемая книга представляет собой учебно-методическое пособие, написанное коллективом известных ученых в области трудового права и права социального обеспечения Беларуси, России и Украины для подготовки кадров высшей квалификации по специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения». Соавторы преподают трудовое право и право социального обеспечения в БГУ, МГУ им. М.В. Ломоносова, КНУ им. Т. Шевченко, Национальной академии правовых наук Украины и других ведущих учебных и научных учреждениях трех братских стран.

Пособие окажет помощь при написании курсовых, бакалаврских и дипломных работ студентами, магистерских, кандидатских и докторских диссертаций, при подготовке к поступлению в магистратуру и аспирантуру, к сдаче экзамена кандидатского минимума по специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения».

В первых двух главах пособия сосредоточены краткие очерки о формировании, становлении и развитии трудового законодательства на территории Беларуси, России и Украины, об основных теориях и концепциях, сформировавшихся в отечественной науке трудового права. В России этими проблемами активно занимались такие ученые, как И.Я. Киселев, А.М. Куренной, В.М. Лебедев, А.М. Лушников и М.В. Лушникова, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов и др., в Беларуси – А.А. Войтик, В.И. Кривой, О.С. Курылева, В.И. Семенов, К.Л. Томашевский и др., в Украине – В.В. Жернаков, Н.И. Иншин, Ф.Д. Пилипенко, Н.М. Хуторян, О.Н. Ярошенко и др.

В третьей и четвертой главах книги приведены очерки о формировании и развитии законодатель-

ства о социальном страховании, социальном обеспечении, обособлении отрасли права социального обеспечения и развитии одноименной отраслевой юридической науки. Среди современных ученых-юристов, занимавшихся исследованием этапов развития социального законодательства и теории права социального обеспечения выделим в России – В.С. Андреева, М.Л. Захарова, Т.В. Иванкину, А.М. Лушникову и М.В. Лушникову, Е.Е. Мачульскую, Э.Г. Тучкову, М.Ю. Федорову и др., в Беларуси – И.В. Гущина, Х.Т. Мелешко, Т.А. Постовалову и др., в Украине – Н.Б. Болотину, С.Н. Прилипко, М.Н. Шумило, О.Н. Ярошенко и др.

В приложениях к пособию приведены перечни основных нормативных правовых актов о труде и социальном обеспечении Беларуси, России и Украины, а также другие справочные материалы: программа-минимум кандидатского экзамена по специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения»; краткий паспорт специальности 12.00.05, перечни научных изданий для опубликования результатов диссертационных исследований в Беларуси, России и Украине по юридическим наукам.

Таким образом, рецензируемая книга должна стать добротным учебно-методическим пособием, нацеленным на подготовку кадров высшей квалификации по трудовому праву и праву социального обеспечения.

Отрадно отметить, что данное пособие, вышедшее в Беларуси в свет во второй половине 2011 г. тиражом в 500 экземпляров, уже стало библиографической редкостью; это позволяет его рекомендовать к последующему переизданию (возможно, в России и Украине).

В.И. Семенов, главный научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи должны быть предоставлены в **электронном виде** (на электронную почту stp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 503, 306а с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

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

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авт. экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Article requirements for articles in the journal «Labour and social law»

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

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

Typography of the article.

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

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

The author's note should include next information:

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

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

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed «Paper»). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 503, 306a (with mark «Center of labour law»).

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

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

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

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law.