

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (5) 2013

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 511а, 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 278-19-29
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 25.03.2013
Дата выхода 01.04.2013
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 6,9. Уч.-изд. л. 6,1
Тираж 120 экз. Заказ 1490.
Цена свободная

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

© МИТСО, 2013

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), **Костевич Карина Сергеевна** (науч-
ный 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);
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 РАН, 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 Международного университета «МИТСО»;
Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой международного права Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курьлева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и 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;
Прилипка 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	5
ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, России, Украины и Казахстана (декабрь 2012 г. – февраль 2013 г.)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
Интервью с Куренным Александром Михайловичем на тему «Нужна ли новая кодификация трудового законодательства России?»	10
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Алексеев Л.Ф. (Минск, Беларусь). Политика оплаты труда в условиях либерализации экономической деятельности	16
В данной статье рассматриваются направления реформирования системы оплаты труда работников коммерческих организаций в условиях либерализации экономической деятельности в Республике Беларусь, предусматривающие дальнейшее развитие предпринимательской инициативы и стимулирование деловой активности.	
Греченков А.А. (Минск, Беларусь). Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени (Начало. Окончание в № 2)	21
В статье затрагиваются актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени работников: понятие и сущность рабочего времени как правовой категории, нормирование рабочего времени, виды и режим рабочего времени. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию ряда статей гл. 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Важенчук С.Я. (Киев, Украина). Пути совершенствования правозащитного механизма конституционных трудовых прав работников в современной Украине	25
В статье определяется область существующих проблем в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав в Украине, раскрываются понятие и сущность правозащитного механизма конституционных трудовых прав в широком и узком понимании. В широком понимании правозащитный механизм конституционных трудовых прав представляет собой социопсихический и нормативно-поведенческий механизм, в узком – это общие и индивидуальные правовые нормы, правовые акты и правовые отношения, которые возникают в связи с необходимостью защиты и охраны трудовых прав. В процессе исследования определены конкретные мероприятия, способствующие устранению проблем в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав работников.	
Вишновецкая С.В. (Киев, Украина). К вопросу о проблемах развития доктрины трудового права Украины	31
Статья посвящена исследованию понятия доктрины трудового права, а также анализу объективных оснований и проблем ее совершенствования в соответствии с современными условиями развития общества. Доктрина трудового права рассматривается как система концепций, основанных на системообразующей идее о сущности и назначении трудового права в конкретных исторических условиях. Исходное значение для развития доктрины трудового права Украины имеет аксиологический аспект. При этом функция сохранения баланса между интересами экономическими и социальными, между интересами работодателя и работника, государства и индивида может быть успешно реализована, если будут правильно избраны и использованы надлежащие правовые средства механизма правового регулирования отрасли трудового права. Следующим аспектом развития доктрины трудового права Украины должен стать гносеологический аспект, связанный с переосмыслением предмета, метода, основных понятий и категорий науки трудового права.	
Щербина В.И. (Киев, Украина). Перспективы определения правового статуса инспекции труда в Украине	35
В представленной научной статье выявлены и обозначены основные направления правового регулирования деятельности инспекции труда в Украине. На основании исторического опыта правового регулирования статуса инспекции труда, анализа международных актов и законодательства зарубежных стран определены ее основные функции – контрольная и правоохранительная. Предлагается существенно изменить трудовое законодательство Украины в части определения правового статуса инспекции труда.	
МНЕНИЕ ЮРИСТА	
Василевич С.Г. (Минск, Беларусь). Ответственность родителей за уклонение от трудоустройства по судебному постановлению	39
В статье освещаются вопросы, касающиеся выполнения предусмотренной действующим законодательством обязанности родителей трудиться для возмещения расходов государства по содержанию их детей. Обращается внимание на вопросы административной ответственности, высказывается мнение о необходимости дальнейшего совершенствования юридической ответственности указанных лиц в случае уклонения их от трудоустройства.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Итоги республиканского экспертного семинара «Изменения трудового законодательства Беларуси: концептуальная оценка и вектор развития» (г. Минск, 5 февраля 2013 г.)	42
Круглый стол «Законодательное обеспечение сферы труда» в Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь (г. Минск, 26 февраля 2013 г.)	54
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: Заключение трудового договора: теоретико-прикладное исследование / С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновская; под научн. ред. О.Н. Ярошенко. – Харьков, 2013	56
Синьков Б.Б. Рецензия на книгу: Волк Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография. – Минск: Амалфея, 2013	58

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Украіны і Казахстана (снежань 2012 г. – люты 2013 г.).....	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЕРВ'Ю	
Інтэрв'ю з Курэнным Аляксандрам Міхайлавічам <i>на тэму «Ці патрэбна новая кадэфікацыя працоўнага заканадаўства Расіі?»</i>	10
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Аляксееў Л.Ф.</i> (Мінск, Беларусь). Палітыка аплаты працы ва ўмовах лібералізацыі эканамічнай дзейнасці	16
У гэтым артыкуле разглядаюцца напрамкі рэфармавання сістэмы аплаты працы работнікаў камерцыйных арганізацый ва ўмовах лібералізацыі эканамічнай дзейнасці ў Рэспубліцы Беларусь, якія прадугледжваюць далейшае развіццё прадпрыемальніцкай ініцыятывы і стымулявання справавой актыўнасці.	
<i>Грчанкоў А.А.</i> (Мінск, Беларусь). Актualныя праблемы прававога рэгулявання працоўнага часу (<i>Пачатак. Заканчэнне ў № 2</i>).....	21
У артыкуле закранаюцца актуальныя праблемы прававога рэгулявання працоўнага часу работнікаў: паняцце і сутнасць працоўнага часу як прававой катэгорыі, нармаванне працоўнага часу, віды і рэжым працоўнага часу. Аўтар, грунтуючыся на аналізе заканадаўства і распрацоўках вучоных-юрыстаў, выказвае канкрэтныя прапановы па ўдасканаленні шэрагу артыкулаў гл. 10 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Ваеженчук С.Я.</i> (Кіеў, Украіна). Шляхі ўдасканалення праваабарончага механізму канстытуцыйных працоўных праў работнікаў у сучаснай Украіне	25
У артыкуле вызначаецца вобласць існуючых праблем у сферы абароны і аховы канстытуцыйных працоўных праў ва Украіне, раскрываюцца паняцце і сутнасць праваахоўнага механізму канстытуцыйных працоўных праў у шырокім і вузкім разуменні. У шырокім разуменні праваахоўны механізм канстытуцыйных працоўных праў уяўляе сабой сацыялістычны і нарматыўна-паводніцкі механізм, у вузкім – гэта агульныя і індывідуальныя прававыя нормы, прававыя акты і прававыя адносіны, якія ўзнікаюць у сувязі з неабходнасцю абароны і аховы працоўных праў. У працэсе даследавання вызначаны канкрэтныя мерапрыемствы, якія садзейнічаюць ліквідацыі праблем у сферы абароны і аховы канстытуцыйных працоўных праў работнікаў.	
<i>Вішнавецкая С.В.</i> (Кіеў, Украіна). Да пытання аб праблемах развіцця дактрыны працоўнага права Украіны	31
Артыкул прысвечаны даследаванню паняцця дактрыны працоўнага права, а таксама аналізу аб'ектўных падстаў і праблем яе ўдасканалення ў адпаведнасці з сучаснымі ўмовамі развіцця грамадства. Доктрына працоўнага права разглядаецца як сістэма канцэпцый, заснаваных на сістэмаўтваральнай ідэі аб сутнасці і прызначэнні працоўнага права ў канкрэтных гістарычных умовах. Зыходнае значэнне для развіцця дактрыны працоўнага права Украіны мае аксіялагічны аспект. Пры гэтым функцыя захавання балансу паміж інтарэсамі эканамічнымі і сацыяльнымі, паміж інтарэсамі працадаўцы і работніка, дзяржавы і індывіда можа быць паспяхова рэалізавана, калі будуць правільна выбраны і выкарыстаны належныя прававыя сродкі механізму прававога рэгулявання галіны працоўнага права. Наступным аспектам развіцця дактрыны працоўнага права Украіны павінен стаць гнасеялагічны аспект, звязаны з пераасэнсаваннем прадмета, метада, асноўных паняццяў і катэгорый навукі працоўнага права.	
<i>Шчарбіна У.І.</i> (Кіеў, Украіна). Перспектывы вызначэння прававога статусу інспекцыі працы ва Украіне	35
У прадстаўленым навуковым артыкуле выяўлены і пазначаны асноўныя напрамкі прававога рэгулявання дзейнасці інспекцыі працы ва Украіне. На падставе гістарычнага вопыту прававога рэгулявання статусу інспекцыі працы, аналізу міжнародных актаў і заканадаўства замежных краін вызначаны яе асноўныя функцыі – кантрольная і праваахоўная. Прапануецца істотна змяніць працоўнае заканадаўства Украіны ў частцы вызначэння прававога статусу інспекцыі працы.	
МЕРКАВАННЕ ЮРЫСТА	
<i>Васілевіч С.Г.</i> (Мінск, Беларусь). Адказнасць бацькоў за ўхіленне ад працаўладкавання па судовай пастанове	39
У артыкуле асвятляюцца пытанні, якія тычацца выканання прадугледжанага дзеючым заканадаўствам абавязка бацькоў працаваць для кампенсацыі выдаткаў дзяржавы па ўтрыманню іх дзяцей. Звяртаецца ўвага на пытанні адміністрацыйнай адказнасці, выказваецца меркаванне аб неабходнасці далейшага ўдасканалення юрыдычнай адказнасці названых асоб у выпадку ўхілення іх ад працаўладкавання.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Вынікі рэспубліканскага экспертнага семінару «Змены працоўнага заканадаўства Беларусі: канцэптуальная ацэнка і вектар развіцця» (г. Мінск, 5 лютага 2013 г.)	42
Круглы стол «Заканадаўчае забеспячэнне сферы працы» у Савеце Рэспублікі Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь (г. Мінск, 26 лютага 2013 г.)	54
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Тамашэўскі К.Л.</i> Рэцэнзія на кнігу: Заклучэнне працоўнага дагавора: тэарэтыка-прыкладное даследаванне / С.Н. Прыліпка, А.М. Ярашэнка, С.В. Мароз, К.А. Маліноўская; пад навуковай. рэд. А.М. Ярашэнка. – Харкаў, 2013	56
<i>Сінькоў Б.Б.</i> Рэцэнзія на кнігу: Воўк А.А. Нарматыўныя пагадненні ў працоўным праве: манаграфія. – Мінск: Амалфея, 2013	58

THE EDITOR IN CHIEF'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour legislation of Belarus, Russia, the Ukraine, Kazakhstan (December 2012 – February 2013)	6
RELEVANT INTERVIEW	
Interview with Alexander Mikhaylovich Kurennoy on the topic «Does Russia need new codification of labour legislation?»	10
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
L.F. Alekseenko. (Minsk, Belarus). Policy of remuneration of labour in the conditions of liberalization of economic activities	16
This article examines directions of reformation in the system of payments for people who work in the commercial organizations in conditions of liberalization of economic activities in the Republic of Belarus, providing further development of business initiative and stimulation of business activity.	
A.A. Grechenkov. (Minsk, Belarus). Relevant problems of legal regulation of working hours (<i>Beginning. Ending in № 2</i>).....	21
Relevant problems of legal regulation of working hours are highlighted in the article: notion and essence of working hours as legal category, fixing of working hours, types and conditions of working hours. The author, relying on analysis of legislation and course books of scholars expresses concrete proposals on improving the range of chapters of Labour Code of the Republic of Belarus.	
FOREIGN EXPERIENCE	
S.Ya. Vavzhenchuk. (Kiev, Ukraine). Ways of improvement of human rights mechanism of workers' constitutional labour rights in modern Ukraine	25
In the article the author determines existent problems in the field of constitutional labour rights protection in the Ukraine. The constitutional labour rights protection mechanism concept was defined and observed in general and specialized ways. In general sense of understanding the constitutional labour rights protection mechanism means a social-psychic mechanism and normative behavior mechanism. In narrow sense there are general and individual legal norms, legal acts and legal relations which are to appear in connection with the necessity of labour rights protection. During the research, certain activities aimed on elimination of problems in the sphere of constitutional labour rights protection were proposed.	
S.V. Vishnovetskaya (Kiev, Ukraine). The question of problems of labour law doctrine development in the Ukraine.	31
In this article the author researches the concept of labour law doctrine and analyses the objective reasons and problems of its reformation under the present society development conditions. According to the author's point of view, the doctrine is a core of theoretical and philosophical components of the labour law science methodology. Axiological aspect has the initial value for reformation of labour law doctrine in the Ukraine. Also the function of preservation of balance between economic and social interests, between the interests of employers and employees, state and individual can be successfully implemented if the appropriate legal means of the mechanism of legal regulation of labour law branch have been correctly chosen and used. The gnosiological aspect related to the rethinking of subject, method, basic concepts and categories of the labour law science should be the next aspect of reformation of the labour law doctrine in the Ukraine.	
V.I. Shcherbina (Kiev, Ukraine). Perspectives of determination the legal status of labour inspection in the Ukraine.	35
The basic tendencies within legal regulation of labor inspection activity in Ukraine have been revealed and denominated in present article. Two basic functions: controlling and law enforcing one have been defined according to historical experience within legal regulation of the status of labor inspection, analysis of international labour acts and foreign legislation. It is suggested that labour legislation of the Ukraine should be sufficiently changed regarding the determination of legal status of labour inspection.	
LAWYER'S POINT OF VIEW	
S.G. Vasilevich (Minsk, Belarus). Parents' responsibility for employment evasion under court decision.	39
The article highlights the questions relating to execution of parents' duties to work for reimbursement of government's expenses on their children support. Attention is drawn to the issues of administrative liability. The need for further improvement of legal liability of such persons in case of failure of their employment is suggested.	
CONFERENCE / PANEL DISCUSSIONS / SEMINARS	
Results of the republican expert seminar «Changes in labour legislation of Belarus: conceptual assessment and vector of development». (Minsk, February 5, 2013 r.)	42
Round table «Legislative protection in the sphere of labour» in the Council of Republic of the National Assambley of the Republic of Belarus. (Minsk, February 26, 2013)	54
REVIEWS	
K.L. Tomashevski. Review on the book: Conclusion of a labour contract: theoretical-applied research / S.N. Prilipko, O.N. Yaroshenko, S.V. Moroz, K.A. Malinovskaya; edited by O.N. Yaroshenko. – Kharkov, 2013.	56
B.B. Sinkov. Review on the book: E.A. Volk. Normative agreements in labour law: monography. – Minsk: Amalpheya, 2013.	58



Уважаемые коллеги!

Прежде всего поздравляю членов редакции, редакционной коллегии, наших авторов и читателей с **годовщиной со Дня учреждения журнала «Трудовое и социальное право», которую мы отметили 31.01.2013.** Первый год в таком сложном творческом проекте, как новый научно-практический журнал, – это аналог срока «предварительного испытания», которое наш журнал успешно выдержал.

Данный номер отличается от четырех предыдущих еще и тем, что он имеет тематический характер. Главная тема этого номера – **«Реформирование Трудовых кодексов в Беларуси, России и Украине».** Этой тематике применительно к России посвящено *Актуальное интервью* с заведующим кафедрой трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова, доктором юридических наук, профессором, Заслуженным юристом Российской Федерации **Александром Михайловичем Куренным.** По этой же проблематике в феврале 2013 г. в Минске были проведены два важных научно-практических мероприятия: **Республиканский экспертный семинар «Изменения трудового законодательства Беларуси: концептуальная оценка и вектор развития» (05.02.2013)** и **круглый стол «Законодательное обеспечение сферы труда. Проект Закона Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений”» (26.02.2013).** Отрадно отметить, что ряд концептуальных замечаний по проекту, вынесенных в ходе этих встреч, были восприняты парламентариями и учтены при его доработке. Обзоры докладов и выступлений участников этих мероприятий читайте в рубрике *«Конференции / круглые столы / семинары».* Вопросам совершенствования Трудового кодекса в части правового регулирования рабочего времени посвящена также статья профессора кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидата юридических наук, доцента **Аркадия Анатольевича Греченкова.**

Ряд интересных статей в рубрике *«Зарубежный опыт»* представлены со стороны ученых и преподавателей из Украины. В них анализируются вопросы совершенствования правозащитного механизма конституционных трудовых прав работников, развития доктрины трудового права, перспективы определения правового статуса инспекции труда в Украине.

В этом номере также введена новая рубрика *«Мнение юриста».* В ней мы будем публиковать практические статьи, в которых юристами обсуждаются те или иные практические темы с изложением своих суждений, взглядов и предложений.

Традиционно номер содержит рецензии на недавно опубликованные книги и рукописи монографий по проблемам трудового права.

19–20 апреля 2013 г. на базе Международного университета «МИТСО» состоятся очные туры и финал **II Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу.** Пожелаем всем участникам достойно представить свои вузы на этом молодом, но уже весьма популярном в Беларуси конкурсе.

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, УКРАИНЫ И КАЗАХСТАНА, (декабрь 2012 г. – февраль 2013 г.)

БЕЛАРУСЬ

Декрет Президента Республики Беларусь от 07.12.2012 № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» (рег. № 1/13928 от 11.12.2012).

Декрет принят в целях повышения эффективности использования мер государственной поддержки в ходе реализации инвестиционных проектов по развитию деревообрабатывающей промышленности, укреплению трудовой дисциплины и материального стимулирования работников и в соответствии с ч. 3 ст. 101 Конституции Республики Беларусь.

Данным Декретом закреплены особенности заключения контрактов с работниками базовых организаций, к которым в соответствии с п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18.10.2007 № 529 «О некоторых мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» относятся: ОАО «Борисовдрев», «Витебскдрев», «Гомельдрев», «Ивацевичдрев», «Мостовдрев», «Речицадрев», «ФандОК», «Могилевдрев» и РПУП «Мозырский деревообрабатывающий комбинат».

Контракты, заключенные с работниками базовых организаций до вступления в силу настоящего Декрета, по истечении срока их действия продлеваются в пределах максимального срока их действия, а по истечении максимального срока их действия заключаются новые контракты на период реализации инвестиционного проекта.

Расторжение контракта в период реализации инвестиционных проектов по инициативе работника базовой организации возможно только с согласия нанимателя. Отказ нанимателя в расторжении контракта может быть обжалован работником базовой организации председателю областного или Минского городского исполнительного комитета.

В период действия контракта работникам базовых организаций помимо установленной в соответствии с контрактом заработной платы предоставляется ежемесячная выплата в размере, определяемом

нанимателем, в сроки, установленные в базовых организациях для выплаты заработной платы. Данные выплаты не включаются в состав заработной платы. Однако при расторжении контракта с работником базовой организации по инициативе нанимателя либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в силу законодательства суммы ежемесячных выплат подлежат возврату указанным работником нанимателю в месячный срок со дня расторжения контракта, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным в пп. 1, 2 ст. 42 и пп. 1, 2, 5, 6 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Декрет вступил в силу 11.12.2012.

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.12.2012 № 194 «Об утверждении Санитарных норм и правил “Требования к условиям труда женщин”, Гигиенического норматива “Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин” и внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25.03.1999 № 12» (рег. № 8/26732 от 08.01.2013).

Постановлением определяются требования к условиям труда женщин, а именно к состоянию производственной среды, трудовому процессу, рабочим местам для женщин, условиям труда в период их беременности. Нормативным правовым актом закреплен перечень веществ, потенциально опасных для репродуктивного здоровья.

Постановление вступило в силу 28.12.2012.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.12.2012 № 125 «О порядке оценки достоверности сведений о трудовой деятельности и заработной плате, представленных работодателем для назначения пенсий» (рег. № 8/26898 от 12.02.2013).

Постановлением предусматривается, что оценка достоверности сведений о трудовой деятельности

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

и заработной плате, представленных работодателем для назначения пенсий, осуществляется работниками комитетов по труду, занятости и социальной защите областных (Минского городского) исполнительных комитетов, районных (городских) управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите при посещении работодателя.

При посещении работодателя работники органа по труду, занятости и социальной защите оценивают:

1) сведения о трудовой деятельности и заработной плате работников, содержащиеся в первичных документах, имеющихся у работодателя, и сведения о трудовой деятельности и заработной плате, представленные работодателем для назначения пенсий;

2) представляемые работодателем необходимые документы (их копии) о трудовой деятельности и заработной плате, аттестации рабочих мест по условиям труда, в т.ч. в электронном виде, иную необходимую информацию;

3) письменные и устные объяснения от представителей работодателя по вопросам, возникающим в ходе оценки.

Результаты оценки достоверности сведений о трудовой деятельности и заработной плате, представленных работодателем для назначения пенсий, излагаются в письменной форме и подписываются работниками, проводившими оценку.

Постановление вступило в силу 15.02.2013.

Закон Республики Беларусь от 05.01.2013 № 16-З «О коммерческой тайне» (рег. № 2/2014 от 10.01.2013).

Законом дополнена ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь пунктом 6, закрепляющим новое дополнительное основание прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях. По этому основанию может быть уволен работник, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, в случае неподписания им обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо работник, имеющим доступ к коммерческой тайне, в случае ее разглашения.

В целях реализации данной нормы вводятся новые обязанности работника и нанимателя. Так, работник обязан хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ (ст. 53), а наниматель – создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны (п. 16¹ ч. 1 ст. 55).

Изменения вступают в силу 09.07.2013.

РОССИЯ

Федеральный закон от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам”».

Данным Федеральным законом предусмотрены дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 7.1. ч. 1 ст. 81). Так, трудовой договор по инициативе работодателя дополнительно может быть расторгнут в случаях:

1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных законодательными актами, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Изменения вступили в силу 01.01.2013.

Федеральный закон от 03.12.2012 № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона “Об общих принципах организации исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и Трудовой кодекс Российской Федерации».

Вносимые изменения касаются вопросов сторон социального партнерства, а также содержания коллективного договора. В частности, вносятся изменения в гл. 4 «Представители работников и работодателей в социальном партнерстве».

В новой редакции закреплено, что в случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным за-

коном для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Изменениям подверглись и нормы, регулирующие вопросы содержания и структуры соглашения.

Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия и порядке осуществления контроля за его выполнением. Также в него могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда; гарантий, компенсации и льгот работникам; режима труда и отдыха; занятости, условий высвобождения работников; повышения квалификации работников, в т.ч. в целях модернизации производства; условий и охраны труда; развития социального партнерства, в т.ч. участия работников в управлении организацией; дополнительного пенсионного страхования и другим вопросам, определенным сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения – в течение 6 месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения – соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Изменения вступили в силу 15.12.2012.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муни-

ципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера».

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

– лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения – в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

– лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации – в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;

– лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения – в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Изменения вступили в силу 01.01.2013.

УКРАИНА

Указ Президента Украины от 16.01.2013 № 19/2013 «О Государственной службе занятости Украины».

Указом утверждается Положение о Государственной службе занятости Украины.

Государственная служба занятости Украины является центральным органом исполнительной власти, деятельность которого направляется и координируется Кабинетом Министров Украины через Министра социальной политики Украины.

Служба входит в систему органов исполнительной власти и обеспечивает реализацию государ-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции.

Основными задачами Службы являются:

1) реализация государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции;

2) внесение Министру предложений по формированию государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции;

3) содействие гражданам в подборе подходящей работы;

4) предоставление работодателям услуг по подбору работников;

5) участие в организации проведения общественных и других работ временного характера;

6) содействие гражданам в организации предпринимательской деятельности, в частности, путем предоставления индивидуальных и групповых консультаций;

7) участие в реализации мероприятий, направленных на предотвращение массового высвобождения работников, профилактика наступления страховых случаев, содействие мобильности рабочей силы и занятости населения в регионах с высокими показателями безработицы, монофункциональных городах и населенных пунктах, зависящих от градообразующих предприятий;

8) организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных с учетом текущей и перспективной потребности рынка труда;

9) проведение профессиональной ориентации населения;

10) дополнительное содействие в трудоустройстве отдельных категорий граждан, неконкурентоспособных на рынке труда;

11) осуществление контроля за использованием работодателями и безработными средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы.

Указ вступил в силу 16.01.2013.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 29.12.2012 № 1772 «О внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан».

Данным постановлением вносятся изменения и дополнения в некоторые постановления Правительства Республики Казахстан.

В новой редакции излагаются:

1) *постановление Правительства Республики Казахстан от 31.03.2011 № 316 «Об утверждении Программы занятости – 2020»;*

2) *постановление Правительства Республики Казахстан от 18.07.2011 № 815 «Об утверждении Правил организации и финансирования обучения, содействия в трудоустройстве лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и предоставления им мер государственной поддержки»;*

3) *постановление Правительства Республики Казахстан от 18.07.2011 № 816 «Об утверждении Правил организации и финансирования государственной поддержки развития предпринимательства лицам, участвующим в активных мерах содействия занятости»;*

4) *постановление Правительства Республики Казахстан от 18.07.2011 № 817 «Об утверждении Правил содействия повышению мобильности лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и оказания им мер государственной поддержки»;*

5) *постановление Правительства Республики Казахстан от 18.07.2011 № 819 «Об утверждении Правил кредитования микрокредитных организаций и кредитных товариществ на конкурсной основе».*

В постановлении Правительства Республики Казахстан от 19.06.2001 № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23.01.2001 «О занятости населения»», закреплены новые нормы. В частности, при направлении граждан для трудоустройства на организованные социальные рабочие места учитываются следующие условия:

1) направляемые граждане зарегистрированы в уполномоченном органе или в центре занятости населения в качестве безработного и относятся к целевым группам в соответствии с Законом Республики Казахстан от 23.01.2001 «О занятости населения», а также граждане из числа инвалидов, как нуждающиеся в трудовой реабилитации;

2) в момент выдачи направления в уполномоченном органе и/или в центре занятости населения для направляемых граждан отсутствовала подходящая постоянная работа.

Постановление вступило в силу 19.01.2013.

Подготовил младший научный сотрудник

Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

ИНТЕРВЬЮ С КУРЕННЫМ АЛЕКСАНДРОМ МИХАЙЛОВИЧЕМ НА ТЕМУ «НУЖНА ЛИ НОВАЯ КОДИФИКАЦИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ?»

Наш собеседник: *Куренной Александр Михайлович*, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, председатель комиссии по социальному законодательству Ассоциации юристов России, член научно-консультативного совета Верховного Суда Российской Федерации, главный редактор журнала «Трудовое право в России и за рубежом», автор более 100 научных работ, в т.ч. 7 персональных монографий, глав в учебниках и коллективных монографиях, статей в ведущих юридических журналах.



– Александр Михайлович, расскажите, пожалуйста, где Вы учились и как начиналась Ваша карьера юриста, преподавателя и ученого?

– Я не являюсь потомственным юристом. В юности, будучи склонным к гуманитарным наукам, вообще имел неосторожность поступить в текстильный техникум, «мужественно» его окончил и даже работал по этой специальности. Я чувствовал, что это не дело всей моей жизни, тем не менее, старался учиться изо всех сил, хотя и не был отличником. После окончания техникума пошел служить в Советскую Армию, где и осознал, чем хочу заниматься. Кстати, в библиотеке войсковой части я нашел Бюллетень Верховного Суда СССР и Бюллетень Верховного Суда РСФСР, которые перечитывал неоднократно и все больше убеждался в правильности выбора. Служил я в Москве, будучи в увольнении, заезжал в Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (на Ленинских горах). Вот так и определился мой жизненный путь.

Поступил я в МГУ в 1969 г. и всю последующую жизнь практически с ним не расставался. Кстати, в университете мне очень пригодился опыт обучения в техникуме, так как я пришел в университет, имея за плечами опыт достаточно серьезного от-

ношения к учебе. Да еще 8 сессий и защита дипломного проекта за плечами! К тому же я занимался уже любимым делом, поэтому учился отлично, даже получал именные стипендии. Готовил я себя к судейской карьере, но на старших курсах, когда я уже специализировался на кафедре трудового права, на меня обратили внимание старшие коллеги, а профессор Николай Григорьевич Александров сказал, что готов пригласить меня в аспирантуру (к сожалению, поступал туда я уже без него: он умер в январе 1974 г.). С тех пор моя жизнь связана с трудовым правом и кафедрой трудового права МГУ, которой я теперь заведу. Я прошел все ступени – от младшего научного сотрудника до профессора. И я теперь не одинок в своей семье – это уже юридическая династия – жена и два сына тоже окончили юридический факультет МГУ. Да и все мои ближайшие друзья окончили его же, большинство здесь же и работают.

– Вы успешно сочетаете научно-педагогическую деятельность с практической. В какой сфере Вы чувствуете себя более комфортно?

– В обеих! Я не отношусь к ученым, сидящим в «башне из слоновой кости». Да в нашей отрасли это и невозможно: она касается подавляющего большинства населения, так что практическая

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

жизнь бурлит. Я и практически все мои коллеги не только обучаем студентов, стоя за кафедрой, проводя семинарские занятия, заседания научного студенческого кружка, не только пишем научные работы, участвуем в работе научно-практических конференций, но и находимся в постоянном контакте с «субъектами нашей отрасли» – работниками, работодателями и их представителями. Для меня, в частности, это постоянные тренинги для практиков – руководителей организаций, юристов, специалистов по управлению персоналом, участие в практических семинарах, проводимых Верховным Судом РФ, подготовка экспертных заключений для государственных органов и конкретных клиентов, разработка для них проектов локальных нормативных актов и т.п. Этот огромный пласт практической работы дает возможности смотреть на проблемы с позиции сочетания науки и практики, дает возможность и в учебном процессе ориентировать на это же студентов. Заниматься делом, которое тебе нравится, в котором ты являешься специалистом, – что может быть комфортнее?!

– Участвовали ли Вы в разработке Трудового кодекса России или изменений и дополнений, которые многократно в него вносились? Какова, на Ваш взгляд, должна быть роль ученых в законотворческом процессе?

– Да, я и многие мои коллеги принимали участие в разработке проектов Трудового кодекса РФ практически на всех его стадиях и в разных формах – в составе различных рабочих групп, комиссий. Эта работа велась в течение почти 10 лет (с начала 90-х гг.). Мы искренне надеялись, что нам, как экспертам, удастся создать документ, близкий к идеалу, созданный с учетом международного опыта (кстати, в работе использовался и опыт наших белорусских коллег, которые разработали свой проект чуть раньше). Это была очень непростая работа, мы работали в тесном контакте со специалистами Минтруда, Правительства РФ, Государственной Думы. Мы старались делать ее профессионально, абстрагируясь от того идеологического налета, который был во многих случаях присущ действовавшей раньше модели регулирования трудовых отношений.

Надо честно сказать, что на последнем этапе роль экспертов была снижена, депутаты сами когда-то где-то работали – кто-то начальником, кто-то подчиненным. К сожалению, у них возникли иллюзии, что проще трудового права отрасли, видимо, нет, «это жизнь». Поэтому на последнем этапе экспертов от работы практически отстранили, поблагодарив за труд, и «доводился» проект уже без нас. Это не значит, что он был сильно искажен, но, к сожалению, многие аспекты были

значительно «подправлены», и эти «уточнения» им же приходилось потом исправлять. Тем не менее в целом Трудовой кодекс РФ получился вполне приличным документом. То, что в него вносилось довольно много изменений (более 40 раз), является результатом, в частности, закрепления в нем же

положения, в соответствии с которым нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу, а в случае противоречий между ними применяется Трудовой кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, то он применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс (ст. 5 Трудового кодекса РФ).

После принятия первой редакции Трудового кодекса РФ экспертов стали гораздо реже привлекать к работе по совершенствованию трудового законодательства. Это в корне неверно. Депутаты как политики должны принимать политические концептуальные решения. «Доводить до ума» их должны, безусловно, специалисты, владеющие не только специальными знаниями, но и юридической техникой.

– Реализовывается ли принцип социального партнерства в России в процессе совершенствования законодательства о труде? Учитывается ли мнение объединений профсоюзов и работодателей при внесении изменений в Трудовой кодекс, принятии иных законов в социально-трудовой сфере?

– Я всегда являлся сторонником самой активной реализации всех принципов социального партнерства, заложенных в Трудовом кодексе РФ.

■■■
После принятия первой редакции Трудового кодекса РФ экспертов стали гораздо реже привлекать к работе по совершенствованию трудового законодательства. Это в корне неверно.
 ■■■

Трудовое право – самая, наверное, социально значимая отрасль законодательства в любой правовой системе. Все потрясения начинались и начинаются, как правило, на фоне игнорирования прав и законных интересов лиц наемного труда, которые составляют большинство населения в любой стране. Не так важно, какой термин применяется – «социальное партнерство» или «социальный диалог», главное – реальное соблюдение принципов этого важнейшего института трудового права.

На современном этапе развития общества в странах с рыночной экономикой (и в тех, которые еще только пытаются ее построить) невозможно эффективное развитие рыночной экономики в ее важнейшем сегменте – рынке труда – без социального партнерства или диалога. И худо-бедно эта система в нашей стране начала складываться.

Но, как ни странно, здесь есть и оборотная сторона медали. В последнее время ситуация в сфере правового регулирования трудовых отношений обострилась. Камнем преткновения стала позиция сторон социального партнерства в отношении путей развития трудового законодательства. Безусловно, как и любая другая отрасль правовой системы, трудовое законодательство не может существовать в раз и навсегда заданном формате: оно просто обязано реагировать на вызовы времени (технологические, экономические и др.). Предметом же противоречий являются не только масштабы, но и конкретные варианты развития трудового законодательства.

Почему же мы наблюдаем сегодня определенный тупик в развитии этих важнейших для общества отношений? Представляется, что одной из причин является, как ни странно, сама модель современного российского социального партнерства, а также механизм его реализации.

Принятие в декабре 2001 г. Трудового кодекса РФ само по себе не расставило точки над «i» в регулировании отношений в сфере труда. Очевидно, что и впоследствии законодатель будет вынужден вносить изменения в относительно недавно принятый документ.

Еще раз напомню, что Трудовой кодекс РФ разрабатывался и принимался по нынешним меркам достаточно долго – около 10 лет. Когда же он, наконец, был подготовлен, то было принято и некое «соломоново» решение, смысл которого сводился к тому, что никакое изменение в Кодекс не может быть внесено, если стороны (прежде всего представители работников и работодателей) не достигнут консенсуса по проекту вносимых изменений.

Поначалу казалось, что такой консенсус в результате переговоров всегда можно найти. Однако начавшийся затем экономический кризис показал, что это далеко не так и идеальную модель на практике реализовать крайне не просто.

На простой вопрос «почему?», естественно, нет однозначного от-

вета. Можно назвать несколько причин, но все они (как это нередко бывает) лежат отнюдь не в области права: на первые роли здесь претендуют политика и экономика. Претензии же, однако, предъявляются именно праву, именно законодательство обвиняют в неспособности решить проблемы. Но ведь это уже достаточно банальный тезис: не право определяет развитие политики и экономики, а совсем наоборот!

Представляется, что так можно зайти в тупик. Да, одной из основных задач трудового права является создание правовых условий для оптимального сочетания интересов сторон трудовых отношений. Но в ситуации, когда никто не хочет уступать, государству надо брать на себя ответственность и проявлять ту самую политическую волю. Возможно, в каких-то случаях надо несколько умерить аппетиты сторон, которые, может быть, сами так и не смогут найти цивилизованный компромисс, и решение должна принять власть.

– Как Вы полагаете, на сегодняшний день в России необходимо кардинально менять трудовое законодательство (в частности, принимать новый Трудовой кодекс) или оно нуждается в постепенном совершенствовании?

– Ответ на этот вопрос требует достаточно пространственных комментариев, споры по проблеме ве-

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

дуются давно. Я свою позицию тоже высказывал неоднократно (например, в статье «Новый Трудовой кодекс: быть или не быть?» в журнале «Трудовое право в России и за рубежом»*, 2012, № 1).

Сама тема сформулирована в виде «гамлетовского» вопроса: «быть или не быть?». Ответ на этот вопрос достаточно очевиден: не имеет смысла вести серьезный разговор о некоем абсолютно «новом» кодексе, регулирующем общественные отношения в сфере наемного труда, который рассматривается как панацея. Рвение, с которым некоторые общественные деятели, представители работодателей пытаются совершить в этом направлении радикальные реформы, заслуживает иного применения (например, в сфере реальной экономики).

По моему глубокому убеждению, *не должно каждое новое поколение политиков и менеджеров сочинять свой кодекс*. Но приходится констатировать тот факт, что не только у каждого нового поколения этих людей «чешутся руки» что-нибудь написать, но даже

у каждой новой «команды», как только она где-то появляется. Отсутствие стабильности в системе законодательства и всей системы нормативных правовых актов, нарушение принципов ее построения и функционирования (независимо от причин, порождающих эти явления) никак не могут позитивно влиять ни на экономику, ни даже на политику социального государства.

Совершенствовать кодекс (и вообще, трудовое законодательство) – да (вплоть до новой редакции отдельных статей и, может быть, даже глав), писать заново – нет. Тем более что все претензии к действующему кодексу, как правило, не касаются его Общей части и носят в значительной степени «точечный» характер.

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений отражает специфику периода перехода к рыночной экономике. С одной стороны, оно уже не в состоянии адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, с другой, – именно переходный характер

нынешнего этапа затрудняет, например, использование в чистом виде аналогичного механизма регулирования, имеющегося в странах с развитой рыночной экономикой.

– Нормы каких институтов трудового права России, на Ваш взгляд, нуждаются в первоочередной доработке?

– Вопрос не только и не столько в развитии каких-то конкретных институтов. Необходим комплексный подход к решению насущных проблем.

Так, следует, безусловно, устранять препоны на пути развития новых форм занятости (например, в сфере *дистанционного* труда), но в то же время – более жестко регулировать ситуации, при которых возможны существенные ущемления прав работников (например, при применении так на-

зываемого *заемного труда*). Но нельзя при этом забывать о необходимости комплексного подхода (иногда все может пойти насмарку из-за позиции, например, налогового законодательства).

Необходимо более тщательно прописывать в законодательстве основ-

ные гарантии по *оплате труда* работников и обеспечивать на практике их реализацию. Это касается и Минимального размера оплаты труда, и индексации заработной платы, и оплаты труда работников бюджетной сферы, и ряда других моментов. Но прежде всего следует обратить внимание на такой экономический показатель, как *доля оплаты труда в ВВП страны*.

С этим так или иначе во многом связана социальная политика государства в целом. Повышение удельного веса оплаты труда в ВВП будет серьезным шагом на пути ликвидации «патерналистских» настроений в обществе. Его государство рассматривает в качестве заботливого (хотя и не очень щедрого) родителя, на которого можно взваливать всю ответственность за свою судьбу.

В то же время, на наш взгляд, к работодателям предъявляются иногда чрезмерно жесткие требования в плане подбора и расстановки кадров. Работодатели должны иметь право и возможность работать с теми, кто помогает им достигать эффек-

* Все материалы журнала размещаются в системе «КонсультантПлюс» и доступны как специалистам, так и широкому кругу заинтересованных читателей.

тивности в работе. Те, кто не подходит, могут быть уволены, безусловно, с соответствующими компенсациями. Почему человек может развестись с женой, но не может уволить работника?

– Какие категории работников являются наиболее уязвимыми? Какой труд подлежит более четкому регулированию со стороны государства?

– Наиболее уязвимы молодежь, женщины и лица с семейными обязанностями, инвалиды.

Парадокс заключается в том, что чем больше гарантий предоставляется тем или иным категориям на рынке труда (в самых разных его аспектах), тем больше именно у этих категорий граждан шансов оказаться на рынке труда в качестве ищущих работу.

– Необходимо ли на законодательном уровне устанавливать лишь самые общие правила, а субъектам федерации, сторонам социально-го партнерства предоставить больше полномочий в сфере регулирования отношений на договорном и локальном уровнях?

– Вы этим риторическим вопросом только подтверждаете наличие современных тенденций в развитии трудового законодательства. Ведь сегодня до 2/3 всех вопросов решаются именно на локальном уровне: в рамках локальных нормативных актов, индивидуальных трудовых договоров. Законодательство и сегодня устанавливает лишь самые общие рамки.

С другой стороны, существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве.

Тезис о том, что «рынок сам все урегулирует», на практике оказался мифом. К сожалению, государственная власть и сегодня не в полной мере учитывает необходимость комплексного и в то же время дифференцированного подхода к этим проблемам и тем самым создает взрывоопасную ситуацию. Уходя от чрезмерного вмешательства в регулирование трудовых отношений, государство нередко оставляет работников практически один на один с работодателем.

К сожалению, в постсоветское время даже наука (за редчайшим исключением) не обращается

к проблемам эффективности права, и еще в меньшей степени они становятся объектом внимания законодательной и исполнительной власти. А ведь проблемы эффективности действия правовых норм лежат не только (и даже не столько) в сфере социологии, но, по нашему глубокому убеждению, еще и в области моделирования общественных отношений с помощью правовых норм. Ни один

закон, ни один нормативный акт (от принимаемого органами исполнительной власти до локального, принимаемого конкретным работодателем) априори не будет эффективным, если он не базируется на здравом смысле. Субъекты,

на регулирование действий которых такой акт направлен, будут либо игнорировать его, либо стараться так или иначе обойти его положения, мотивируя это самыми разнообразными доводами.

Право ничего не стоит без аппарата, способного принуждать к его выполнению. Приходится констатировать, что государство в значительной степени утрачивает свою роль в сфере надзора и контроля в социально-трудовых отношениях. Наверное, не стоит «кошмарить» бизнес по пустякам. Но жесткий контроль за состоянием охраны труда, от которой напрямую зависит здоровье нации, – это прямая задача государства. Нельзя сказать, что деятельность всех надзорно-контрольных органов (от прокуратуры до инспекции труда) находится в оптимальном состоянии.

Напоминаю, что трудовое право как отрасль законодательства во многом и возникло-то как раз из деятельности инспекторов труда. Все фабричное законодательство России возникло из деятельности инспекции труда. Сначала были приняты некоторые законы той самой царской империей, потом государство начало контролировать их выполнение (с помощью этих инспекторов труда), потом на этой базе потихоньку и сформировалось трудовое законодательство.

Трудовое право не может базироваться лишь на частнопроводных принципах, здесь необходимо присутствие и публично-правовых начал.

– Как Вы оцениваете планируемые крупные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь? Нуждаются ли они в открытом обсуждении, в т.ч. с участием независимых экспертов (ученых-юристов)?

 АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

– Я не думаю, что серьезный специалист имеет право на базе весьма беглого знакомства с проектом изменений давать какие-то оценки.

На первый взгляд многие положения перекликаются с аналогичными нормами, имеющимися в Трудовом кодексе РФ. Но требуется провести весьма скрупулезный анализ этого материала, чтобы иметь возможность высказать какие-то суждения.

Однако нужно отметить, что в любом случае желательно проведение открытого обсуждения этого проекта (как, впрочем, и других, касающихся социальной сферы), тем более что Республика Беларусь имеет опыт привлечения специалистов Международной организации труда, например, к экспертизе своих законопроектов.

– По Вашему мнению, какие общие тенденции наметились в совершенствовании трудового законодательства России и Беларуси?

– У нас общая правовая культура, общие корни правовой системы (не только советского периода), общие интересы (в т.ч. и в рамках ЕврАзЭС, Таможенного союза), поэтому принципиальных расхождений в механизме правового регулирования трудовых отношений в наших странах не наблюдается. Я думаю, что эта тенденция сохранится и впредь, а нам с Вами всегда будет что обсудить в рамках наших дружественных отношений.

Спешка здесь вообще не нужна. Анатолий Федорович Кони в свое время высказал совершен-

но замечательный тезис: «Законодательная деятельность похожа на старость, она медленно передвигается и на все подозрительно смотрит». Мы стараемся этот подход прививать в МГУ будущим юристам.

Увы, как правило, такой подход нашим российским законодателям практически не присущ.

Совершенствование трудового законодательства и в России, и Республике Беларусь – это большая, трудная и кропотливая работа. Абсолютное большинство юристов-профессионалов готовы принимать в ней участие – не за страх, а за совесть (так,

как это было, в частности, на первых стадиях разработки действующего Трудового кодекса). Вопрос лишь в том, готова ли законодательная власть всерьез использовать потенциал этих профессионалов. Надежда на это показывает мою определенную наивность, но эта наивность вызвана вполне профессиональным желанием видеть российское трудовое законодательство эффективным инструментом реализации политики современной России как социального государства.

– Александр Михайлович, спасибо за интервью, желаем Вам успехов в трудовой деятельности и будем рады вновь встретить Вас и Ваших коллег на мероприятиях, проводимых в Международном университете «МИТСО» и за рубежом.

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

Трудовое право не может базироваться лишь на частноправовых принципах, здесь необходимо присутствие и публично-правовых начал.

Л.Ф. Алексеенко, кандидат экономических наук,
ученый секретарь НИИ труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь

УДК 33.331

ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

В данной статье рассматриваются направления реформирования системы оплаты труда работников коммерческих организаций в условиях либерализации экономической деятельности в Республике Беларусь, предусматривающие дальнейшее развитие предпринимательской инициативы и стимулирование деловой активности.

Введение

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников» оплата труда работников, нанимателями которых являлись коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществлялась в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС). Данная норма распространялась на все коммерческие организации, независимо от формы собственности, и индивидуальных предпринимателей, применяющих наемный труд.

Следует отметить, что при введении такой нормы предусматривалась необходимость:

- обеспечить единство подходов к дифференциации заработной платы работников реального сектора экономики независимо от форм собственности с учетом сложности и условий труда работников, уровня их квалификации;
- ограничить отнесение расходов по оплате труда на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, с целью сдерживания инфляционных процессов;

- повысить защищенность работников от произвола нанимателей при установлении ими минимальных размеров оплаты труда.

Основная часть

В течение 2002–2010 гг. неоднократно изменялись порядок и условия применения ЕТС, предусматривая последовательное расширение прав нанимателей в установлении тарифных условий оплаты труда наемных работников.

Вместе с тем формирование систем оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС все-таки имело негативные аспекты, которые явились основными предпосылками реформирования системы оплаты труда работников реального сектора экономики, начатого еще в 2010 г.

К негативным аспектам можно отнести следующее:

- формирование систем оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС не обеспечивало необходимой гибкости в установлении и дифференциации тарифной части заработной платы работников в зависимости от специфики осуществляемых видов экономической деятельности и стратегических задач инновационного развития организации;
- обязательное применение ЕТС для организаций различных форм собственности ограничи-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

вало нанимателей в использовании иных систем оплаты труда, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда работников от результатов их деятельности. Кроме того, действовавший порядок повышения тарифной ставки 1-го разряда не обеспечивал равных условий повышения заработной платы работников организаций различных форм собственности;

– сложность расчета тарифной части заработной платы с учетом применения множества повышающих коэффициентов и других элементов дифференциации заработной платы на основе ЕТС, наличие большого числа нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, неоднозначное их понимание специалистами по труду в организациях приводило к допущению ошибок при начислении заработной платы работникам;

– ограничения по направлениям и размерам стимулирующих выплат, а также порядку их отнесения на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, не позволяли в должной мере повышать мотивацию работников к высокопроизводительному и качественному труду, к развитию предприимчивости и изобретательства.

Таким образом, наниматель при формировании систем оплаты труда должен был соблюдать нормы и положения нормативных правовых актов, регламентирующих как тарифные условия оплаты труда, так и порядок установления стимулирующих выплат.

В то же время изучение опыта оплаты труда работников реального сектора экономики в Российской Федерации свидетельствует о том, что введенная в 1992 г. ЕТС для организаций реального сектора экономики имела рекомендательный характер. За этот период организации разработали и внедрили собственные модели оплаты труда, которые отличаются большим разнообразием, поскольку учитывают степень экономического развития конкретной организации.

Центральным звеном в применяемых моделях оплаты труда является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, в т.ч. вопросов оплаты труда. Нанимателю предоставлена полная самостоятельность в применении различных систем оплаты труда (тарифных, бестарифных, смешанных и др.), предусмотренных локальными нормативными правовыми актами. При этом

наниматель должен соблюдать только нормы трудового законодательства, определяющие минимальные гарантии по оплате труда работников. Система минимальных гарантий в области оплаты труда является основой для установления нижних границ заработной платы, поддержания ее покупательного уровня и обеспечения социальной защиты работника. Основным принципом оплаты труда является зависимость размера заработной платы работника от результатов его труда и эффективности работы организации в целом.

Данная модель оплаты труда сочетает в себе целый комплекс мер, направленных на создание мотивационного механизма повышения трудовой активности наемных работников. Это позволяет организациям создавать системы оплаты труда, учитывающие интересы как нанимателя, так и наемных работников.

Вместе с тем модель оплаты труда, основанная на полных правах нанимателя в решении вопросов стимулирования работников в зависимости от эффективности хозяйствования, обуславливает сильную дифференциацию уровней оплаты труда среди организаций, относящихся к одному и тому же виду экономической деятельности, а также к другим видам деятельности. Это является негативным аспектом, вызывающим перемещение работников в организации с более высоким уровнем оплаты труда.

Вышеперечисленные негативные аспекты системы оплаты труда работников реального сектора экономики в Республике Беларусь обусловили необходимость ее реформирования с учетом позитивного опыта Российской Федерации в предоставлении организациям самостоятельности в решении вопросов оплаты труда, соблюдая при этом минимальные социально-трудовые гарантии наемных работников.

Проведенная Правительством Республики Беларусь в течение 2010–2011 гг. работа по либерализации условий осуществления экономической деятельности позволила существенно изменить подходы к регулированию вопросов оплаты труда в реальном секторе экономики. Правительством был принят ряд мер, которые позволили исключить излишнее вмешательство государства в вопросы оплаты труда работников коммерческих организаций.

Положениями Директивы Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулиро-

вании деловой активности в Республике Беларусь», направленными на либерализацию условий осуществления экономической деятельности, предусмотрено придание рекомендательного характера применению ЕТС и дальнейшее расширение прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих вклад каждого из них в результаты производственно-хозяйственной деятельности организации.

Либерализация в широком смысле слова – это расширение свободы экономических действий хозяйствующих субъектов, снятие или сокращение ограничений на экономическую деятельность. Либерализация в области оплаты труда предусматривает уменьшение прямого вмешательства государства в формирование тарифных условий оплаты труда, а также построение системы надтарифных выплат (выплаты стимулирующего и компенсирующего характера), расширение прав нанимателей в применении различных систем оплаты труда работников без связи с ЕТС, снятие ограничений по отнесению расходов на оплату труда на затраты по производству и реализации продукции и др.

В развитие вышеназванной Директивы был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» (далее – Указ), который предусматривает:

– предоставление права коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям самостоятельно принимать решения по построению систем оплаты труда работников коммерческих организаций на основе ЕТС работников Республики Беларусь или вне связи с ней;

– повышение тарифных ставок работников коммерческих организаций в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

– отнесение общей суммы средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, выплачиваемых работникам организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий, на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) и включение в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах норматива – 80% суммы заработной платы, ис-

численной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Порядок использования средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, в пределах норматива, установленного для организаций-монополистов, определяется нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта, принятых в соответствии с законодательством.

В силу Указа дальнейшая либерализация оплаты труда должна сопровождаться усилением социальной защищенности работников. Это означает, что при введении новых систем оплаты труда коммерческие организации и индивидуальные предприниматели обязаны обеспечить:

- недопущение снижения заработной платы работников;
- установление гибких систем оплаты труда работников, учитывающих их вклад в результаты работы организации и личные характеристики работников, их деловые качества;
- соблюдение норм гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.

Произошедшие изменения в законодательстве по оплате труда потребовали приведения в соответствие с основными направлениями либерализации оплаты труда на данном этапе социально-экономического развития страны норм ранее действовавших нормативных правовых актов и методических материалов.

Предусмотрено в части расширения прав нанимателей в формировании систем оплаты труда:

– исключение жестких требований по применению ЕТС при построении систем стимулирования работников коммерческих организаций, предоставление права нанимателям самостоятельно определять условия оплаты труда в зависимости от стратегических задач инновационного развития организации, ее финансового состояния, а также специфики осуществляемых видов экономической деятельности. Это означает снятие ограничений по формированию тарифных и иных условий оплаты труда работников коммерческих организаций,

независимо от форм собственности и видов экономической деятельности, а также индивидуальных предпринимателей. Создание равных условий для повышения тарифных ставок (окладов) работникам в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся средств на оплату труда для всех субъектов предпринимательской деятельности, в т.ч. государственных организаций;

– определение показателей и разработка алгоритма по оценке взаимосвязи динамики производительности труда и заработной платы в коммерческих организациях с целью соблюдения рациональных пропорций темпов их роста при формировании фонда заработной платы и усиления ее связи с результатами деятельности организаций;

– уточнение условий применения коллективных систем оплаты труда, совершенствование порядка определения индивидуального вклада конкретного работника в общие результаты работы коллектива;

В части совершенствования системы материального и морального стимулирования работников:

– исключение ограничений по определению размера средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам коммерческих организаций, не являющихся организациями-монополистами. Это позволяет организациям самостоятельно разрабатывать и внедрять более гибкие системы материального стимулирования работников, направленные на усиление заинтересованности в повышении производительности труда, позволяющие максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность работы, качество и условия труда, предприимчивость, творческую активность, инициативность и изобретательность работников, личный вклад каждого работника в результаты работы организации в целом;

– предоставление широких возможностей стимулирования работников, обеспечивающих реализацию инновационных и инвестиционных проектов, разработку и внедрение высокотехнологичных техники и оборудования, а также стимулирование увеличения объемов реализации продукции, снижения запасов готовой продукции, поступления валютной выручки; развитие механизмов морального и материального стимулирования деловой активности работников, их инициативы и предприимчивости в соответствии с их индивидуальным вкладом в общие результаты деятельности организации в целом;

– использование различных источников для стимулирования работников к повышению эффективности хозяйствования, исключение ограничений по отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг);

В части смещения акцента с государственного механизма организации и регулирования заработной платы на уровень коллективных договоров и тарифных соглашений:

– усиление роли коллективно-договорного регулирования оплаты труда; отражение всех вопросов, регламентирующих порядок оплаты труда работников в локальных нормативных правовых актах организаций, в т.ч. в коллективных договорах (положения по оплате труда, положения о премировании работников, условия (основания) депремирования, перечни работников, подлежащих премированию по различным его системам, порядок проведения работ по организации нормирования, перечни структурных подразделений, относящихся к основному и вспомогательному производствам и др.);

– повышение роли нормирования труда в обеспечении эффективности хозяйствования, рационального использования трудового потенциала организации, социальной защиты работников от чрезмерной интенсивности и напряженности труда;

– применение зарубежного опыта построения систем оплаты труда, учитывающих сложность и результативность выполняемых работ, уровень квалификации работников, их трудовую активность, инициативность и предприимчивость.

В связи с указанными направлениями либерализации оплаты труда были приведены в соответствие действующие нормативные правовые акты. Из них исключены нормы и положения, ограничивающие права нанимателей в решении вопросов оплаты труда в своих организациях.

Были внесены изменения и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, регламентирующие вопросы оплаты труда, а также усовершенствованы методические документы, такие как:

– Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности;

– Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов;

– Рекомендации по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках;

– Рекомендации по формированию фонда заработной платы работников коммерческих организаций;

– Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций.

Кроме того, были разработаны рекомендации по применению гибких систем оплаты труда, а также по построению систем оплаты труда, основанных на оценке сложности труда и грейдингования.

Заключение

Сложившаяся в настоящее время экономическая ситуация в Республике Беларусь, характеризующаяся созданием благоприятного климата для развития бизнеса и привлечения иностранных инвестиций, инновационным развитием отраслей экономики и выходом на внешний рынок, либерализацией экономической деятельности, требует дальнейшего совершенствования оплаты труда работников реального сектора экономики.

В условиях расширения прав нанимателей в выборе систем оплаты труда и реализации принципа повышения размеров оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности и финансового состояния коммерческих организаций основными направлениями дальнейшего совершенствования

системы оплаты труда работников коммерческих организаций реального сектора экономики должны стать:

– совершенствование системы государственных гарантий и компенсаций в области оплаты труда, обеспечение роста реальных денежных доходов населения;

– научно-методическое и информационное обеспечение разработки и внедрения гибких систем оплаты труда, основанных на оценке сложности труда рабочих мест непосредственно в организации с учетом специфических особенностей осуществляемых видов экономической деятельности;

– усиление роли нормирования труда как инструмента, способствующего рациональной организации труда, росту производительности труда, а также сокращению материальных и трудовых затрат и повышению эффективности производства в целом, с одной стороны, и обеспечивающего социальную защиту работников от чрезмерной интенсификации их труда, с другой стороны;

– дальнейшее совершенствование условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций с целью повышения их заинтересованности в росте эффективности работы возглавляемой организации и повышении уровня заработной платы наемных работников в зависимости от их вклада в результаты деятельности организации;

– усиление социальной защиты работников путем повышения минимальных социальных стандартов, в т.ч. минимальной заработной платы.

Summary

This article examines directions of reformation in the system of payments for people who work in the commercial organizations in conditions of liberalization of economic activities in the Republic of Belarus, providing further development of business initiative and stimulation of business activity.

Статья поступила в редакцию 12.12.2012

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

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Аннотация

В статье затрагиваются актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени работников: понятие и сущность рабочего времени как правовой категории, нормирование рабочего времени, виды и режим рабочего времени. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию ряда статей гл. 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Введение

Рабочее время является одной из фундаментальных социально-экономических и правовых категорий. Как *социально-экономическая категория* рабочее время представляет собой непременный атрибут трудовой деятельности человека в любом обществе, поскольку процесс труда работников всегда протекает во времени. Исходя из этого отдельные аспекты рабочего времени изучаются различными науками: экономической теорией, статистикой, социологией и др. Как *правовая категория* рабочее время является универсальным измерителем количества труда каждого работника и в силу этого подлежит правовому регулированию и изучению наукой трудового права.

Основная часть

Законодательство о рабочем времени и его реформирование

В Республике Беларусь правовое регулирование рабочего времени работников осуществляется многочисленными нормативными правовыми актами: Конституцией Республики Беларусь, международно-правовыми актами [1, с. 516–518], Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [2], другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами.

Так, в ст. 43 Конституции Республики Беларусь, где говорится о праве трудящихся на отдых, предусмотрено, что это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 ч, а также сокращенной продолжительностью работы в ночное время.

Акты международного права в контексте установления права работающих на отдых также направлены в основном на разумное ограничение рабочего времени. Характерно, что первая конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) № 1 «О рабочем времени в промышленности» (1919 г.) была посвящена именно рабочему времени. Она предусматривала, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на промышленных предприятиях (за исключением семейных) не может превышать 8 ч в день и 48 ч в неделю. В дальнейшем Конвенция № 30 «О рабочем времени в торговле и учреждениях» (1930 г.) распространила эти требования на предприятия торговли и государственные учреждения. Конвенция № 47 «О сорокачасовой рабочей неделе» (1935 г.) обязывает государства заявить о своем одобрении принципа 40-часовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь снижение уровня жизни трудящихся. Ряд актов МОТ касается вопросов сокращенного рабочего времени в отдельных отраслях и сферах экономики (в угольных шахтах, на стеклодувных предприятиях, в текстильной промышленности и др.), не-

полного рабочего времени, ночного труда и пр. [2, с. 516–518].

В ТК Беларуси правовому регулированию рабочего времени посвящена прежде всего гл. 10 «Рабочее время». Кроме того, положения о рабочем времени содержатся и в целом ряде других глав кодекса (5, 6, 9, 15, 19–22, 26, 27, 32 и др.).

Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [3] в гл. 10 ТК Беларуси «Рабочее время» внесены существенные изменения и дополнения. Так, глава дополнена ст. 1181, которая впервые на уровне кодекса закрепляет ненормированный рабочий день как особый режим работы (законодателю стоило указать – «рабочего времени»); после внесения изменений и дополнений соответствующие статьи главы стали более четко и подробно регламентировать сокращенную продолжительность рабочего времени для некоторых категорий работников, сменную работу, суммированный учет рабочего времени, продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню и др.

Проектом закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» предусмотрено внесение в гл. 10 ТК Беларуси незначительных изменений и дополнений. Так, применительно к работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, уточняется, что сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 ч в неделю – устанавливается им на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (ч. 1 ст. 113); уточняется порядок предоставления перерывов при разделении рабочего дня на части (ч. 1 ст. 127); более подробно регламентируется порядок оформления документов по учету явок на работу и ухода с нее (ч. 3 ст. 133). Планируемые изменения в ч. 1 ст. 122 ТК Беларуси обусловлены нормами, ранее введенными Указом Президента Республики Беларусь от 05.04.2012 № 156 «О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений» [4], которым увеличено предельное количество сверхурочных работ, исходя из чего сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 ч в рабочую неделю и 180 ч в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ – 12 ч.

Понятие и сущность рабочего времени как правовой категории

В советский период к характеристике рабочего времени как правовой категории обращались разные известные авторы [5–9], хотя в целом число публикаций в этой области было небольшим и они имели в основном характер комментария действующего законодательства. В итоге в советской научной и учебной литературе сложились подходы, согласно которым рабочее время рассматривалось в нескольких аспектах:

- 1) как институт *Особенной части трудового права*;
- 2) как норма (мера) труда работников;
- 3) как установленное время;
- 4) как фактически отработанное (фактическое) время [10, с. 420–428].

Указанные подходы не утратили своей актуальности и сегодня. Они используются в современной юридической литературе и нашли отражение в действующем законодательстве о труде. Вместе с тем они нуждаются в дальнейшем осмыслении и развитии применительно к реалиям и вызовам XXI века.

Так, в современных условиях рабочее время является одним из наиболее важных, сложных и объемных *институтов Особенной части трудового права*. Как уже отмечалось, данный институт объединяет в своем составе многочисленные правовые нормы, закрепляющие понятие рабочего времени, порядок его нормирования, виды рабочего времени, его режим, порядок использования и учета и др.

Рабочее время как норма (мера) труда работников представляет собой соответствующую величину рабочего времени, которую необходимо отработать каждому работнику на протяжении определенных календарных периодов (недели, суток, месяца и др.). О нормах рабочего времени речь идет в ч. 3 ст. 110 ТК Беларуси и др.

Характерно, что кодексы законов о труде РСФСР 1918 г. [11] и 1922 г. [12], действующие на значительной части современной Беларуси, а также Кодекс о труде БССР 1929 г. [13] и Кодекс законов о труде БССР 1972 г. [14] не содержали легального определения рабочего времени. На современном этапе легальное определение рабочего времени как *установленного времени* закреплено в ТК Беларуси. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии

с трудовым, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (ч. 1 ст. 110 ТК Беларуси). Аналогичное по смыслу определение содержится, в частности, в ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации [15].

Как справедливо отмечается в литературе, определение рабочего времени нуждается в уточнении. Так, обращается внимание на то, что роль регулятора рабочего времени наряду с перечисленными в ч. 1 ст. 110 ТК Беларуси выполняют и другие нормативные правовые акты (в частности, ТК Беларуси и другие акты законодательства о труде, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты) [16, с. 7]. Указывается также, что не совсем верно связывать выполнение работником трудовых обязанностей только с рабочим местом, поскольку в ряде случаев эти обязанности работник выполняет в другом установленном месте (например, юрисконсульт – в суде), и только с рабочим временем, так как некоторые трудовые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) работник должен выполнять и в свободное от работы время [17, с. 282–283].

С учетом вышеизложенного предлагаем ч. 1 ст. 110 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте либо в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и выполнять порученную ему работу».*

Согласно ч. 2 ст. 110 ТК Беларуси к рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

В литературе справедливо отмечается, что вышеуказанный перечень не является исчерпывающим. В частности, к рабочему времени будет относиться внеурочная работа работников с ненормированным рабочим днем [16, с. 8]. Кроме того, в случаях, прямо предусмотренных ТК Беларуси и другими актами законодательства о труде, в рабочее время включаются и некоторые иные

периоды. К примеру, в рабочее время включаются дополнительные специальные оплачиваемые перерывы, предоставляемые на отдельных видах работ и для отдельных категорий работников (для кормления ребенка, обогрева, отдыха на погружно-разгрузочных работах и др.) (ст. 135 ТК Беларуси); оплачиваемые перерывы на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК Беларуси); оплачиваемое частично время простоя не по вине работника.

Следует также иметь в виду, что содержание указанных в ч. 2 ст. 110 и некоторых других статьях ТК Беларуси (в частности, ст. 119) терминов «по предложению», «по распоряжению» и «с ведома» нанимателя ни в кодексе, ни в иных актах законодательства о труде не раскрывается, что вызывает определенные трудности при правоприменении. По нашему мнению (что нашло отражение в изданных статейных комментариях к ТК Беларуси), «по предложению» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя (например, мастер, начальник цеха) выступило с инициативой производства соответствующей работы (в частности, сверхурочной, в выходной день), отдавая решение данного вопроса на усмотрение работника. «По распоряжению» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя дало обязательное к исполнению указание о производстве соответствующей работы (например, сверхурочной). «С ведома» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя, не предлагая и не распоряжаясь выполнить соответствующую работу (к примеру, сверхурочную), тем не менее знало о ней и таким образом допускало [18, с. 594–595].

На основании вышеизложенного считаем целесообразным:

а) ч. 2 ст. 110 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«К рабочему времени относятся также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни и др.), и иные периоды времени в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства о труде»;*

б) содержание терминов «по предложению», «по распоряжению» и «с ведома» нанимателя разъяснить на уровне постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

Список цитированных источников

1. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999: в ред. Закона Республики Беларусь от 31.12.2009 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.
3. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-3 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.
4. О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений: Указ Президента Республики Беларусь от 05.04.2012 № 156 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.
5. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юридическое издательство, 1948. – 336 с.
6. Островский, Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л.Я. Островский. – Минск: Изд-во Акад. наук БССР, 1963. – 155 с.
7. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.
8. Процевский, А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А.И. Процевский. – М: Госюриздат, 1963. – 155 с.
9. Гинцбург, Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР / Л.Я. Гинцбург. – М: Наука, 1966. – 304 с.
10. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
11. Кодекс законов о труде РСФСР от 04.11.1918 // СУ РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
12. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.11.1922 // СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.
13. Кодекс о труде БССР от 27.07.1929 // СЗ БССР. – 1929. – № 33. Ст. 191.
14. Кодекс законов о труде Республики Беларусь от 23.06.1972: в ред. Закона Республики Беларусь от 06.09.1995 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1993. – № 4. – Ст. 36.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации: Кодекс Рос. Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
16. Кривой, В.И. Рабочее время: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2008. – 416 с.
17. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под. общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.

(Окончание в следующем номере.)

Summary

Relevant problems of legal regulation of working hours are highlighted in the article: notion and essence of working hours as legal category, fixing of working hours, types and conditions of working hours. The author, relying on analysis of legislation and course books of scholars expresses concrete proposals on improving the range of chapters of Labour Code of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 31.12.2012

С.Я. Вавженчук, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета Киевского национального экономического университета имени Вадима Гетмана

УДК 349.2

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВООЩИТНОГО МЕХАНИЗМА КОНСТИТУЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СОВЕРМЕННОЙ УКРАИНЕ

Аннотация

В статье определяется область существующих проблем в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав в Украине, раскрываются понятие и сущность правозащитного механизма конституционных трудовых прав в широком и узком понимании. В широком понимании правозащитный механизм конституционных трудовых прав представляет собой социопсихический и нормативно-поведенческий механизм, в узком – это общие и индивидуальные правовые нормы, правовые акты и правовые отношения, которые возникают в связи с необходимостью защиты и охраны трудовых прав. В процессе исследования определены конкретные мероприятия, способствующие устранению проблем в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав работников.

Введение

Сегодня в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав работников существуют нормативно-правовые и организационно-правовые проблемы. Нормативно-правовые проблемы – это проблемы, которые обусловлены несовершенным нормативно-правовым регулированием защиты и охраны трудовых прав работников на законодательном уровне; организационно-правовые – проблемы, связанные с организационным обеспечением реализации конституционных трудовых прав работников на практике.

Указанные проблемы требуют немедленного решения, так как, во-первых, без этого нельзя построить действительно социальное и правовое государство, а во-вторых, утверждение в Украине рыночных механизмов обуславливает необходимость в повышенной защите работников и, как следствие, в уделении большего внимания существующим нарушениям и ограничениям трудовых прав. Вышесказанное указывает на актуальность осуществляемого исследования, целью которого является определение путей совершенствования правозащитного механизма трудовых прав работников в Украине.

Для достижения поставленной цели необходимо определить мероприятия, способствующие устранению названных проблем; раскрыть содержание и сущность правозащитного механизма конституционных трудовых прав; определить направления возможных действий по поводу усовершенствования указанного механизма. Отметим, что отдельные вопросы по выбранной теме уже рассматривались такими учеными, как Б.В. Бабин, В.Ф. Бойко, Д. Видсота, С.В. Вишневецкая, В.И. Жуков, М. Зоммер, И.Я. Киселев, М. Козюбра, К.В. Мельник, Р. Олейничук, М. Онищук, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, О.В. Смирнов, М.В. Сорочин, И.Б. Шицкий, О.Н. Ярошенко.

Основная часть

Закрепление определенных прав и свобод в Конституции требует применения повышенной защиты с использованием специфических мероприятий к таким правам и свободам. Для того чтобы закрепление определенных прав и свобод было не причиной наличия проблем в сфере их защиты и охраны, а, наоборот, основанием их повышенной защиты, дополнительной гарантией, требуется налаживание механизма функциониро-

вания Конституции Украины как Основного Закона государства. Конституция не должна быть предметом политических спекуляций. Призвание Конституции – закладывать основы общественного строя в государстве. Такие основы не могут изменяться по желанию правящей элиты. Конституция должна быть стабильной, что соответственно будет иметь своим последствием (при условии уважения ее норм) признание ее верховенства, а также стабильность в государстве. Трудовые права работников, закрепленные в Конституции Украины, требуют первоочередной и повышенной защиты и охраны вследствие своей правовой природы.

Пробелы и недостатки в функционировании общего механизма защиты и охраны конституционных трудовых прав требуют устранения путем разработки соответствующего правозащитного механизма как в широком, так и узком понимании. В частности, правозащитный механизм является частью такого понятия, как «механизм правового регулирования», который, по мнению О.В. Полякова, представляет собой «механизм действия права, который можно рассмотреть в широком и узком смысле». Ученый также считает, что «в широком смысле механизм правового регулирования состоит из двух блоков: социопсихического механизма (механизма информационно-ценностного восприятия, интерпретации, легитимации правовых текстов, придания им правового значения) и нормативно-поведенческого правового механизма, который соответствует двум этапам правовой коммуникации: информационному и поведенческому. В целом – это механизм действия правовой системы. Механизм правового действия в узком смысле состоит из общих и индивидуальных правовых норм, правовых актов и правовых отношений» [1, с. 642].

Исходя из этого правозащитный механизм конституционных трудовых прав представляет собой в широком смысле социопсихический механизм и нормативно-поведенческий механизм, в узком – это общие и индивидуальные правовые нормы, правовые акты и правовые отношения, которые возникают в связи с необходимостью защиты и охраны трудовых прав. Социопсихический правозащитный механизм – это система, которая отражает восприятие реципиентом соответствующей информации должным образом, в результате чего формируется нормативно-поведенческий механизм – реальное поведение участников правовых

отношений на основании полученной информации и отношения к ней. Если правозащитный механизм в таком широком понимании имеет некоторые недостатки, то это прежде всего проявляется в неадекватном поведении участников общественных отношений. Такая ситуация сейчас наблюдается в Украине: широкое распространение правового нигилизма, отсутствие уважения закона; непризнание Конституции способной реально защитить человека и его права; недоверие к правоохранительным и правозащитным органам; повсеместное неуважение к системе управления, государству, власти и т.п. В средствах массовой информации постоянно критикуются любые действия и шаги государства в правовой сфере, при этом делается это обычно не специалистами в соответствующей отрасли. Нападения СМИ зачастую больше похожи на базарные лозунги. Ярким примером этого является анализ норм проекта Трудового кодекса, который в СМИ был назван таким, что «развязывает руки работодателям», «ущемляет права работников», способствует «полному заарканиванию работника». Вокруг данного проекта ведется немало дискуссий непрофессионалов, которые даже при поверхностном ознакомлении с ним выглядят надуманными и заказными, вызывают возмущение общества, отвлекая от других важных проблем в государстве, т.е. просто создают панику и распространяют недовольство среди населения. В то же время проект Трудового кодекса, действительно, не лишен недостатков, однако в целом он разработан с учетом международно-правовых актов и требует только некоторой корректировки и «чистки». Он никак не является хуже предыдущего кодекса, который сегодня практически лишен возможности регулировать существующие общественные отношения, поскольку является устаревшим. Следовательно, для повышения эффективности правозащитного механизма в широком смысле требуется воспитание у населения Украины правового сознания и правовой культуры.

Как отмечает Р. Олейничук, «проблема развития гражданского общества, демократического правового государства является непосредственно связанной с развитием правового сознания и правовой культуры. Именно правовая культура и правовое воспитание населения являются социальной гарантией действия верховенства правового закона в обществе. Следует заметить, что научное мышление и научное правосознание во взаимодействии с правовым мышлением и сознанием

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

личности, которые являются главными элементами правовой культуры, осуществляют активное влияние на реализацию верховенства правового закона» [2].

Т.М. Фуфалько делает акцент на том, что формирование правового сознания и правовой культуры в нашем обществе должно быть результатом активной деятельности общества, всех его граждан, каждого человека. Автор фокусирует внимание на трех основных моментах. Во-первых, на формирование правового сознания и правовой культуры влияет весь процесс творения права, процесс реализации и применения правовых норм государственными органами Украины, состоянием законности и правопорядка, развитие правоотношений. Во-вторых, раскрытие движущих сил правовой культуры общества позволяет вывести исследование правовой культуры на новые рубежи с учетом интенсивных процессов взаимодействия национальных правовых культур. Значение этой проблемы для Украины раскрывается на примере адаптации законодательства Украины к международным нормам и стандартам прав человека, а также гармонизации законодательства Украины с нормативными актами Европейского союза. В-третьих, основное внимание в процессе формирования правового сознания и правовой культуры общества нужно все-таки сосредоточить на формировании в каждом человеке позитивно-правовых знаний и психологических механизмов уважения к праву в структуре правосознания, определении (что требует научного понятия) теоретической модели и концепции формирования правовой культуры личности [3, с. 21].

Важным для формирования эффективного правозащитного механизма трудовых прав является его понимание в узком смысле. В частности, как уже было сказано, это общие и индивидуальные правовые нормы, правовые акты и правовые отношения, которые возникают в связи с необходимостью защиты и охраны трудовых прав. Следовательно, указанный правозащитный механизм в целом представляет собой нормативно-правовой массив, с помощью которого возможно осуществить предупреждение нарушения трудовых прав и в случае их нарушения – восстановление. Проблема неэффективного правозащитного механизма трудовых прав в Украине на нормативно-правовом уровне влечет за собой и соответствующие проблемы на организационно-правовом уровне. Правда, здесь логичнее говорить о том, что эти уровни

проблем являются взаимно обусловленными, и состояние каждого осуществляет соответствующее прямое влияние на другого.

Совершенствование правозащитного механизма конституционных трудовых прав работников должно происходить в определенных нами направлениях:

1) разработка и принятие нового Трудового кодекса Украины;

2) принятие специальных законов, регулирующих отдельные аспекты трудовых отношений, которые будут соответствовать Конституции Украины, международным актам и не будут противоречить друг другу;

3) проведение обязательной дозаконодательной экспертизы законопроектов на предмет их соответствия Конституции и международным актам;

4) соблюдение принципа научной обоснованности во время осуществления любого реформирования трудового законодательства и принятия решений по применению нововведений;

5) поддержка развития науки трудового права как базы для эффективного функционирования трудового законодательства;

6) присоединение к международно-правовым актам с действительным стремлением обеспечить провозглашенные права и свободы, не превращая акты имплементации в формальный шаг признания Украины правовым социальным государством.

Среди конкретных мероприятий совершенствования правозащитного механизма (в узком его понимании) конституционных трудовых прав следует назвать такие:

1) закрепление в новом Трудовом кодексе Украины конкретного, но не исчерпывающего перечня способов защиты трудовых прав работников, поскольку, как верно заметила Т. Маркина, «неопределенность в законодательстве и неисследованность в теории трудового права проблемы способов защиты прав приводит к тому, что тот разнообразный и эффективный юридический инструментарий, который наработан в законодательстве и юридической науке на протяжении длительного времени, недостаточно используется в законодательстве о труде». По ее мнению, это приводит к тому, что «в одних случаях трудовое законодательство вообще не предусматривает никаких способов защиты прав, в других – установленные способы нельзя оценить как адекватные тем общественным отношениям, на которые они влияют, а в отдельных из них – возможность применения тех или

иных способов защиты прав вообще остается неопределенной» [4, с. 53];

2) определение в Трудовом кодексе Украины мероприятий и средств защиты трудовых прав работников;

3) закрепление среди способов защиты трудовых прав самозащиту оперативного характера, поскольку она в т.ч. является «гарантией защиты права на труд» [5, с. 284];

4) детальная регламентация осуществления права на самозащиту оперативного характера с целью недопущения самоуправства и самосуда, т.е. с определением границ и условий, порядка реализации данного права, закреплением прав и обязанностей работников и работодателей при осуществлении самозащиты;

5) закрепление обязательства создания комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) в случае выявления желания работником или работодателем решить трудовой спор в пределах предприятия;

6) сохранение прав профсоюзов в новом Трудовом кодексе с сохранением достижений предыдущих лет, а также внедрение понятия «квазичлен профсоюза», которое даст возможность расширить спектр защиты профсоюзами индивидуальных прав работников и стажеров, которые не являются членами профсоюза;

7) устранение положений в законах, которые не соответствуют международным нормам и стандартам или нарушают конституционные нормы (в частности, речь идет о Законе Украины «Об основных принципах государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности», Законе Украины «О социальном диалоге»);

8) совершенствование закрепления административной, уголовной ответственности за нарушение конституционных трудовых прав (например, до сих пор не решен вопрос относительно понятия «грубое нарушение соглашения о труде» в ст. 173 Уголовного кодекса Украины, что затрудняет применение нормы права на практике);

9) определение неисключительного перечня оснований признания причин пропуска предъявления иска по трудовому спору в суд уважительными;

10) разработка и принятие Трудового процессуального кодекса.

Для совершенствования организационной составляющей правозащитного механизма конституционных трудовых прав работников требуется:

1) проведение качественной реформы судебной системы;

2) внедрение в Украине специализированных трудовых судов;

3) сохранение КТС как органа рассмотрения разногласий интересов сторон трудовых отношений внутри предприятия с наделением его решительной силой;

4) поддержка деятельности и развитие активности профсоюзов;

5) надлежащее обеспечение функционирования государственных органов, уполномоченных осуществлять защиту и охрану конституционных трудовых прав работников, что обусловило бы заинтересованность должностных лиц в надлежащем исполнении своих должностных обязанностей;

6) повышение уровня правового сознания и правовой культуры населения Украины для формирования уважения к требованиям закона и прежде всего Конституции Украины.

Что касается совершенствования государственной защиты конституционных трудовых прав в порядке надзора и контроля, то здесь требуется:

1) взаимно налаженная работа органов, уполномоченных осуществлять защиту таких прав в порядке надзора и контроля;

2) на уровне специальных нормативно-правовых актов четко прописать права и обязанности должностных лиц таких органов;

3) предусмотреть повышенную юридическую ответственность за нарушение должностными лицами выполнения своих полномочий;

4) стимулировать деятельность таких должностных лиц на предмет выявления нарушений с целью реальной защиты конституционных трудовых прав;

5) надлежащее кадровое обеспечение данных государственных органов (узкопрофильные специалисты, хорошо знакомые с трудовым законодательством, имеют соответствующее юридическое образование).

Необходима также и разработка отлаженного механизма выполнения возложенных на эти органы функций. Например, неурегулированными сегодня остаются некоторые вопросы относительно осуществления государственного надзора и контроля уполномоченными органами в сфере труда отдельных категорий работников. В частности, условия осуществления трудовой деятельности и соблюдения работодателем требований трудо-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

вого законодательства работников, работающих у физических лиц по трудовому договору, несмотря на наличие соответствующих норм в Кодексе законов о труде, все же не могут быть проверены уполномоченными органами, поскольку вход в частные владения без разрешения суда невозможен. Очевидно, что в этом случае требуется внесение изменений в существующие нормативные правовые акты с целью обеспечения указанной категорией работников соблюдения конституционного трудового права на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда.

Требует усовершенствования и судебная защита трудовых прав. Проблемы в этой сфере являются как процессуальными, так и организационными. Организационные проблемы касаются, как уже отмечалось, несовершенства судебной системы, затягиванием осуществления судебной реформы и отсутствием специализированных трудовых судов, которые бы обеспечили оперативную и эффективную защиту именно трудовых прав и законных интересов.

Одновременно существуют пробелы и процессуального характера: Это и недостаточное урегулирование процессуальных вопросов при разрешении трудовых споров (например, не определен порядок и условия участия прокурора в судебных трудовых делах; не определен примерный перечень оснований признания причин пропуска сроков уважительными), и сама система принятия решений судами Украины. В частности, интересным и требующим внимания, нам видится предложение А.Р. Мацюка и А.М. Обушенка по совершенствованию судебной защиты трудовых прав: «Считаем, что с учетом большого количества дел по трудовым спорам, которые находятся в производстве судов, определение некоторых решений (после вступления их в законную силу после кассационного рассмотрения) как прецедентных будет способствовать рассмотрению дел в сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 157 Гражданского процессуального кодекса Украины, и избавит от необходимости несколько раз вызывать в судебное заседание ответчиков, которые игнорируют вызовы в суд, устранит необходимость вызова свидетелей, предоставление дополнительных доказательств по делу и др. Система прецедентного права позволит скорее реагировать на изменения как в правовом поле, так и в общественной и экономической сферах. Кроме того, в условиях прецедентного права и законодательного подтверждения

юридической силы постановлений Верховного Суда Украины будет иметь место улучшение качества судебных решений, поскольку возможно будет обеспечить единство судебной практики, что в свою очередь приведет к уменьшению сроков нахождения дел в судопроизводстве и более действенной защите как трудовых, так и других основных прав и свобод человека» [6, с. 25–26].

Кроме указанного государственная защита конституционных трудовых прав испытывает значительное негативное влияние коррупции как в государственных органах, осуществляющих указанную защиту в порядке надзора и контроля, так и в судах. Поэтому одной из задач совершенствования организационной составляющей защиты и охраны конституционных трудовых прав является эффективное противодействие и предотвращение коррупции в этих органах и судах. Отметим, что в недавно принятом Законе Украине «Об основах предотвращения и противодействия коррупции» [7] значительно расширен перечень субъектов коррупции, а также усовершенствован, по сравнению с предыдущим Законом Украины «О борьбе с коррупцией», механизм противодействия коррупционным проявлениям в обществе. Следует надеяться, что эти меры на практике приведут к улучшению выполнения своих функций государственными органами и судами.

В организационном аспекте совершенствование коллективной защиты конституционных трудовых прав требует прежде всего государственной поддержки деятельности профсоюзов, КТС, развития системы социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений. Профсоюзам целесообразно было бы предоставить возможность вести предпринимательскую деятельность для того, чтобы они были независимыми от работодателей. Необходима активная просветительская работа среди населения относительно позитивных моментов от развития социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений. Преимущества этого должны понимать не только работники, но и работодатели. Им должно быть выгодно коллективное урегулирование основных вопросов осуществления трудовой деятельности наемными работниками. Через призму доктрины также будут способствовать усовершенствованию указанного вида защиты конституционных трудовых прав работников сделанные нами предложения во время научного исследования.

Индивидуальная защита конституционных трудовых прав в организационном плане требует прежде всего предоставления реальной возможности работникам знать и пользоваться своими трудовыми правами, чему будет способствовать предоставление им бесплатной правовой помощи.

Заключение

Суммируя все вышеизложенное, следует отметить, что совершенствование правозащитного механизма конституционных трудовых прав требует комплексных действий как непосредственно при помощи совершенствования нормативно-правовой базы регулирования трудовых отношений, так и в направлении совершенствования организационных моментов реализации трудовых прав, закрепленных в Конституции Украины. Осуществить за одно мгновение такое усовершенствование не удастся, поэтому законодатель должен постепенно, учитывая приоритетность, решать поставленные перед ним задачи, среди которых главным считаем принятие надлежащей правовой базы, в т.ч. нового Трудового кодекса Украины.

Список цитированных источников

1. Поляков, А.В. Общая теория права / А.В. Поляков. – Санкт-Петербург: Издательство юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, 2004. – 864 с.

2. Олійничук, Р. Проблеми формування правової свідомості та правової культури в українському суспільстві / Р. Олійничук / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2137>. – Дата доступу: 12.12.2012.

3. Фуфалько, Т.М. Формування і розвиток правової свідомості громадян України / Т.М. Фуфалько, М.В. Шаповаленко // Правова свідомість молоді в умовах розбудови соціальної демократичної держави: Матер. II всеукр. курс.-студ. конфер. (18 квітня 2008 року, м. Івано-Франківськ). – Івано-Франківськ: ПЮІ ЛьвДУВС, 2008. – С. 18–26.

4. Маркіна, Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю / Т. Маркіна // Право України. – 2002. – № 2. – С. 51–56.

5. Грицишина, Л.В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки / Л.В. Грицишина // Університетські наукові записки, 2006. – № 3–4 (19–20). – С. 282–285.

6. Мацюк, А.Р. Про деякі питання судового захисту трудових прав / А.Р. Мацюк, О.М. Обушенко // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 2. – С. 19–26.

7. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 // Офіційний вісник України від 20.06.2011. – 2011 р. – № 44. – стор. 9. – ст. 1764.

Summary

In the article the author determines existent problems in the field of constitutional labour rights protection in the Ukraine. The constitutional labour rights protection mechanism concept was defined and observed in general and specialized ways. In general sense of understanding the constitutional labour rights protection mechanism means a social-psychic mechanism and normative behavior mechanism. In narrow sense there are general and individual legal norms, legal acts and legal relations which are to appear in connection with the necessity of labour rights protection. During the research, certain activities aimed on elimination of problems in the sphere of constitutional labour rights protection were proposed.

Статья поступила в редакцию 12.12.2012

С.В. Вишновецкая, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Юридического института Национального авиационного университета

УДК 349.2 : 001.73 (045)

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ ДОКТРИНЫ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Аннотация

Статья посвящена исследованию понятия доктрины трудового права, а также анализу объективных оснований и проблем ее совершенствования в соответствии с современными условиями развития общества. Доктрина трудового права рассматривается как система концепций, основанных на системообразующей идее о сущности и назначении трудового права в конкретных исторических условиях. Исходное значение для развития доктрины трудового права Украины имеет аксиологический аспект. При этом функция сохранения баланса между интересами экономическими и социальными, между интересами работодателя и работника, государства и индивида может быть успешно реализована, если будут правильно избраны и использованы надлежащие правовые средства механизма правового регулирования отрасли трудового права. Следующим аспектом развития доктрины трудового права Украины должен стать гносеологический аспект, связанный с переосмыслением предмета, метода, основных понятий и категорий науки трудового права.

Введение

Проблема развития доктрины трудового права Украины является одной из методологических проблем науки, поскольку связана с изучением общих закономерностей развития и функционирования трудовозрастных явлений.

Под доктриной принято понимать совокупность основных научно-правовых концепций, выводов науки, выработанных на основе глубокого теоретического анализа права, которые оправдали себя на практике и основываются на особенностях ее обобщения.

Основная часть

Определяя доктрину как совокупность научных знаний об определенном правовом явлении, проявляющихся в виде идеи, концепции, Н.М. Пархоменко указывает, что она характеризует юридическое мышление и правопонимание, является отображением правовых взглядов представителей юридической науки [1, с. 305].

Доктрину трудового права, с точки зрения К.Л. Томашевского, можно рассматривать в широком

и узком значениях. В широком понимании доктрина трудового права – это синоним науки трудового права, выступающей видом гуманитарной юридической науки. Иначе говоря, это система знаний (представлений, идей, концепций, учений, теорий, школ, направлений) о трудовозрастных явлениях (нормах, отношениях, фактах, механизмах, процедурах и т.п.). В узком понимании доктрина трудового права – это конкретное учение, определенная концепция, теория или школа в рамках науки или философии трудового права. Так, например, в науке трудового права выделяют концепцию единства трудовых правоотношений, концепцию множественности (расщепления) трудовых правоотношений [2, с. 8].

По нашему мнению, доктрина является ядром теоретико-мировоззренческого компонента методологии науки трудового права. Она не сводится к концепции как элементу теории, представляющей собой систему взглядов, теоретических положений, основных мнений относительно объекта исследования, объединенных определенной основной идеей.

Отечественная юридическая энциклопедия так определяет этот термин: «Доктрина правовая –

совокупность (система) научных знаний об определенном правовом явлении. При определенных условиях доктрина правовая может быть развита в правовую теорию с большей или меньшей мерой обобщения. Соотношение между доктриной правовой и правовой теорией является в определенной степени условным. При условии, что доктрина правовая охватывает широкий круг принципиально важных методологических вопросов, она может положить начало развитию соответствующей теории права. Но в большинстве случаев доктрина правовая входит в теорию права как ее составляющий элемент» [3, с. 275].

Доктрина занимает особое место в формировании норм и институтов права. Доктринальные научные разработки и рекомендации, основывающиеся на глубоком знании и понимании правового регулирования, роли права в организации общественной жизни, в решении конкретных юридических вопросов, помогают законодательным органам усовершенствовать правотворческую деятельность, приводить ее в соответствие с объективными закономерностями общественного развития.

Т.М. Пряхина определяет доктрину как теорию, имеющую общую направленность с системообразующей идеей, допускающую нормативную формализацию своих положений и адекватную моральным ценностям, значимым для конкретной социальной среды. С точки зрения автора, доктринальные источники по своим параметрам максимально приближаются к нормативным предписаниям в том понимании, что на них возлагается исполнение регулятивной функции [4, с. 14].

О.Ф. Скакун, рассматривая правовую доктрину как один из юридических источников (форм) права, под ней понимает акт-документ, содержащий концептуально оформленные правовые идеи, принципы, разработанные учеными с целью усовершенствования законодательства, которые осознаны обществом и признаны государством как обязательные [5, с. 336].

Доктрина трудового права – это система концепций, основанных на системообразующей идее, о сущности и назначении трудового права в конкретных исторических условиях. Именно в доктрине в полной мере проявляется мировоззренческий компонент методологии науки, составляющей которого является правовая идеология. Любая правовая система не может возникнуть, существовать, совершенствоваться без соответствующей

ей правовой идеологии. Поэтому, не изучив обстоятельно вопросы идеологии трудового права, невозможно серьезно обсуждать его историю, проблемы развития, совершенствования как отрасли в целом, так и отдельных институтов и норм. Идеология трудового права является своеобразным средством (инструментом), с помощью которого можно исследовать возможности, динамику развития как отдельных норм и институтов, так и всей отрасли в целом в определенный исторический период.

К сожалению, трудовая идеология в бывших республиках СССР в постсоветский период (как и в советский) политизирована и чаще всего проявляется как форма реализации политики государства на том или ином этапе.

Как правильно констатировал В. Селиванов, советская правовая доктрина концептуально обеспечивала существование (действие) юридических отношений между государством и гражданином как стороной политико-властных отношений, субъектом только публичного права в условиях социализма. Тогда корни права видели не в реальных потребностях и интересах людей, свободе личности и общества, а в государственной деятельности, организация и процесс которой основывались на марксистско-ленинской идеологической платформе как монометодологии советского обществоведения [6, с. 21].

Тенденция к переосмыслению роли марксизма в современном правоведении рассматривается, по сути, как главный (если не единственный) фактор, формирующий современную теоретическую и методологическую ситуацию нашей науки [7, с. 30].

Сегодня для науки трудового права Украины существует объективная потребность в реформировании советской доктрины трудового права в соответствии с современными условиями развития общества. Реформирование предполагает качественное обновление, трансформацию. Таким образом, необходимо формирование цельной доктрины трудового права, не сводящейся только к системе взглядов отдельных ученых, а носящей нормативный характер. Ведь часто квалифицированные мнения ученых по определенному вопросу, изложенные в научных публикациях, в комментариях к законам и учебных пособиях, настолько отличаются друг от друга, что могут служить только ориентиром или точкой зрения конкретного автора по данному вопросу.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Современная украинская доктрина трудового права отображает общую модель правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Аспект, имеющий исходное значение для ее формирования, как и для формирования любой научной доктрины, как правильно указывал В. Аверьянов, – это аксиологический (ценностный) аспект [8, с. 9].

Правовое регулирование трудовых отношений должно базироваться на учете интересов как работника и работодателя, так и общества в целом. Поэтому в современных условиях развития общества нельзя социальное назначение трудового права сводить только к защите интересов работника, тем более что принципы баланса прав и законных интересов работника и работодателя, а также общего уважения и соблюдения трудовых прав и интересов, которые защищаются законом для всех, провозглашены общепризнанными принципами международного трудового права.

Функция сохранения баланса между интересами экономическими и социальными, между интересами работодателя и работника, государства и индивида может быть успешно реализована, если будут правильно избраны и реализованы надлежащие правовые средства правового регулирования отрасли трудового права.

Необходимо обеспечить экономическую и правовую заинтересованность работников и работодателей в результатах труда, учитывать реально существующие потребности работников, а не только возможности государства по обеспечению тех или иных прав и законных интересов. Права работников важны не сами по себе, а в той мере, в какой они способствуют удовлетворению потребностей человека. В обратном случае права превращаются в декларацию, а работники не заинтересованы в их реализации. Действующая в обществе система стимулов эффективна только тогда, когда она способствует реализации ведущих потребностей и интересов работников.

Следующим аспектом развития доктрины трудового права Украины должен стать гносеологический аспект, связанный с переосмыслением предмета, метода, основных понятий и категорий науки трудового права. Так, например, тенденции в развитии законодательства многих стран свидетельствуют о расширении предмета трудового права и охвате им как зависимых (т.е. работающих в сфере наемного труда), так и независимых работников. Новые моменты в право-

вом регулировании труда приводят многих юристов к убеждению, что в современный период неминуемо появление в сфере трудовых отношений гибридных договоров, которые будут регулироваться одновременно нормами трудового и других отраслей права (гражданского, административного, семейного).

Сформированная наукой и практикой XX века конструкция трудового договора – это наследие индустриального и только частично – постиндустриального общества XXI века, эпохи новой общественной организации труда, основные параметры которой еще только вырисовываются. В связи с этим важно подчеркнуть, что конструкция трудового договора, ставшая традиционной, часто явно не отвечает вызовам постиндустриального и тем более информационного общества.

Со всей очевидностью можно констатировать, что традиционное трудовое право не в состоянии в полной мере реагировать на изменения, происходящие в экономике, на рынке труда, что вызывает необходимость усиления гибкости правового регулирования труда и соответственно модернизации трудового законодательства. Гибкость правового регулирования труда связана с возможностями работников и работодателей в договорном порядке устанавливать условия труда, отличающиеся от предусмотренных действующим трудовым законодательством. Таким образом, нормы трудового права должны носить преимущественно диспозитивный характер, позволяющий учитывать и реализовывать интересы участников трудовых отношений.

М.С. Кельман правильно подчеркивает, что исследовательская проблема юристов состоит не только (а возможно, и не столько) в том, чтобы написать новые законы, проанализировать отмену и образование других государственных структур. Касательно правовой сферы вопрос важно перевести в другую плоскость, где он и приобретает статус собственно проблемы: как системно обеспечить реальность соответствующей политической и юридической практики в смысле гарантий декларированных ценностей, соответствия провозглашенным принципам и осуществления норм права? Именно такая юридическая и политическая практика (а не видоизмененные государственные структуры и декларации) делает реальными правовое общество и демократическое государство [7, с. 42–43].

Заключение

Мы считаем, что проблемы развития законодательства о труде необходимо системно рассматривать на доктринальном, нормативном и социологическом уровнях. На доктринальном уровне необходимо основательно исследовать проблемы формирования доктрины и принципов трудового права, на нормативном уровне – проблемы совершенствования нормативно-правовых актов в контексте юридической техники как составляющей методологии науки трудового права, а на социологическом уровне – проблемы сферы правореализации. Совершенствование законодательства о труде, предусматривающее прежде всего его действенность, невозможно без системного решения проблем правового регулирования трудовых отношений на всех уровнях. Ведь количественные и качественные изменения в трудовом законодательстве не всегда являются достаточно эффективными на практике, поскольку они могут быть неадекватным отображением реальных социальных потребностей в правовом регулировании, процессов общественного развития или не отвечать сформированным в обществе ценностям.

В целом же основная задача состоит в четком определении методологического фундамента, на котором должна основываться доктрина трудового права в современных условиях развития общества.

Summary

In this article the author researches the concept of labour law doctrine and analyses the objective reasons and problems of its reformation under the present society development conditions. According to the author's point of view, the doctrine is a core of theoretical and philosophical components of the labour law science methodology. Axiological aspect has the initial value for reformation of labour law doctrine in the Ukraine. Also the function of preservation of balance between economic and social interests, between the interests of employers and employees, state and individual can be successfully implemented if the appropriate legal means of the mechanism of legal regulation of labour law branch have been correctly chosen and used. The gnosiological aspect related to the rethinking of subject, method, basic concepts and categories of the labour law science should be the next aspect of reformation of the labour law doctrine in the Ukraine.

Список цитированных источников

1. Енциклопедія цивільного права України / Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; відп. ред. Я.М. Шевченко. – К.: Ін Юре, 2009. – 952 с.
2. Томашевский, К.Л. Философия трудового права – новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований / К.Л. Томашевский // Трудовое право. – 2006. – № 7. – С. 3–9.
3. Копейчиков, В.В. Доктрина права / В.В. Копейчиков // Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: Укр. Енцкл., 1999. – Т. 2. Д-Й. – 744 с.
4. Пряхина, Т.М. Источники конституционной доктрины России / Т.М. Пряхина // Закон и право. – 2003. – № 11. – С. 14–18.
5. Скакун, О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
6. Селиванов, В. Приватно-правові засади розвитку вітчизняної юридичної науки / В. Селіванов // Право України. – 2001. – № 3. – С. 21–32.
7. Кельман, М.С. Юридична наука як об'єкт методологічного дослідження: монографія / М.С. Кельман. – Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2011. – 348 с.
8. Авер'янов, В. Адміністративне право України: доктринальні аспекти реформування / В. Авер'янов // Право України. – 1998. – № 8. – С. 8–13.

Статья поступила в редакцию 17.12.2012

В.И. Щербина, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Т. Шевченко

УДК 351.713(477):331.108.37

ПЕРСПЕКТИВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация

В представленной научной статье выявлены и обозначены основные направления правового регулирования деятельности инспекции труда в Украине. На основании исторического опыта правового регулирования статуса инспекции труда, анализа международных актов и законодательства зарубежных стран определены ее основные функции – контрольная и правоохранительная. Предлагается существенно изменить трудовое законодательство Украины в части определения правового статуса инспекции труда.

Введение

В условиях перехода к рыночным отношениям, а также учитывая достаточно низкий уровень правовой культуры населения, значительную часть правонарушений составляют именно трудовые правонарушения. Как свидетельствует практика, большинство из них касается нарушения работодателями обязанностей своевременной выплаты заработной платы, несоблюдения требований законодательства об охране труда, не редки случаи незаконных увольнений с работы. Учитывая это, особое значение приобретает эффективность деятельности системы органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, поскольку законодательство эффективно только тогда, когда его безусловно выполняют все заинтересованные участники отношений. Статья 55 Конституции Украины [1] гарантирует каждому защиту прав и свобод любыми незапрещенными средствами. Для осуществления этой цели государство уполномочило соответствующие органы и инспекции, которые реализуют свои полномочия через две правовые формы: надзор и контроль. Инспекция труда длительное время является одним из главных элементов системы обеспечения соблюдения законодательства о труде во многих странах.

Основная часть

Государственные органы по надзору за соблюдением трудового законодательства начали создаваться в начале 30-х гг. XIX века. Чаще всего это были фабричные (трудовые) инспекции, деятельность которых постепенно расширялась от контроля за условиями труда несовершеннолетних до общего контроля [2, с. 91]. В Российской Империи фабричная инспекция была создана в 1882 г. для надзора за исполнением первого фабричного акта о труде малолетних, принятого в этом же году. Как отмечает М.Г. Лунц, увеличение фабричного законодательства влекло и возрастание обязанностей фабричной инспекции, а функции фабричного инспектора на начало XX века, достигли таких размеров, которых не знало ни одно западноевропейское государство [3, с. 78–79]. Если говорить в целом, то миссия фабричных инспекторов в Российской Империи может быть признана необходимой и положительной, но, к сожалению, малоэффективной: «Таким образом, инспекторы на самом деле являются не регуляторами отношений между фабрикантами и рабочими, а буферами между нуждами работников и несовершенством закона» [3, с. 101–102].

В соответствии со ст. 30 Устава о промышленном труде Российской Империи [4] фабричная

инспекция находилась в ведении Министерства торговли и промышленности, непосредственно подчиняясь Отделу промышленности. Статья 31 Устава предусматривала, что функции фабричной инспекции реализовывали старшие фабричные инспекторы, фабричные инспекторы и кандидаты на должность фабричных инспекторов. Приказ чинам фабричной инспекции, выданный Главным по фабричным и горнозаводским делам присутствием 11 февраля 1900 г., очень детально раскрывал структуру, компетенцию и порядок действий чинам фабричной инспекции. Пункт 42 этого Приказа предусматривал, что фабричные инспекторы должны принимать к рассмотрению жалобы и заявления о недоразумениях между рабочими и управлениями промышленных учреждений, внимательно проводить расследование степени обоснованности этих жалоб, принимать меры к выявлению причин, приведших к ним, содействовать примирению сторон, а если последнее не удавалось, то в соответствующих случаях направлять стороны на судебное рассмотрение [4, с. 238–266, 253].

Советская власть, ломая аппарат буржуазно-помещичьего государства, уничтожила и старую фабричную инспекцию. Была создана инспекция труда, которая избиралась организациями самих трудящихся (профсоюзами, страховыми кассами). Этой инспекции предоставлялись широкие полномочия в сфере надзора за охраной здоровья трудящихся [5, с. 119]. Так, в силу ст. 146 Кодекса законов о труде УССР 1922 г. [6] надзор за исполнением всеми, без исключения, учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами положений Кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и коллективных договоров в части, которая касалась условий труда, охраны жизни и здоровья трудящихся, возлагался на инспекцию труда, техническую и санитарную инспекции, находящиеся в ведении Народного комиссариата труда.

Деятельность инспекции труда охватывала все стороны трудового законодательства, все условия труда и быта, вплоть до функционирования вспомогательных экономических и культурно-просветительных учреждений (столовых, клубов и т.д.). Большое внимание уделялось правовой стороне деятельности инспекции труда – производству дознания, возбуждению и поддержанию уголовного преследования, защите интересов трудящихся в суде. Это обуславливалось тем, что инспекторы труда были низовым органом трудовой прокура-

туры. Закон уполномочивал инспекторов труда закрывать предприятия, останавливать машины и механизмы; отстранять от работы работников, в т.ч. малолетних; применять к нанимателям административные взыскания [7]. Представляется, что опыт функционирования, структуры и полномочий инспекции труда в СССР в 20-е гг. XX века сейчас заслуживает в Украине особого внимания.

Следует также обратить внимание на то, что в СССР в 70–80-е гг. XX века, действовала правовая инспекция труда – специфический орган, единственной целью которого были контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде [9, с. 357]. Законодательство других социалистических стран также предусматривало создание подобных органов. В частности, в соответствии с Трудовым кодексом Польской Народной Республики 1974 г. инспекция труда была специализированным органом профсоюзов, которая осуществляла надзор за соблюдением норм трудового права. Кодекс возлагал на инспектора труда обязанности реагировать на нарушение постановлений, которые касались прав работников, привлекать к ответственности виновных, независимо от того, пожаловался ли работник сам на нарушение своих прав и причинило ли это нарушение ему вред [9, с. 248–249].

Пункты 15, 16 и 17 Рекомендации Международной организации труда № 198 о трудовых правоотношениях 2006 г. [10] предусматривают основополагающие подходы к вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Компетентный орган должен принимать меры с целью обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативно-правовых актов, относящихся к трудовым правоотношениям, относительно разных аспектов, рассмотренных в этой Рекомендации, например, с помощью служб инспекции труда, а также их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами.

Сейчас в разных странах название и компетенция органов, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства о труде, существенно отличаются. В Азербайджане полномочия государственной трудовой инспекции определяет Трудовой кодекс [11, с. 117]. К компетенции Национального управления по трудовым отношениям США относится рассмотрение жалоб профсоюзов и работников на действия предпринимателей и принятие соответствующих мер [12, с. 24]. Спо-

собом защиты прав работников в Новой Зеландии является обращение в одну из двух инспекций труда, находящихся в структуре Министерства труда, – в Инспекцию труда Службы по трудовым отношениям или Инспекцию труда по производственной безопасности и здоровью. Жалобы установленной формы могут быть индивидуальными и коллективными. В Инспекцию труда Службы по трудовым отношениям можно обжаловать только несоблюдение требований законодательства о нерабочих праздничных днях, больничные, отпуска, удержания из заработной платы или минимальной оплаты труда [13, с. 13–21].

Деятельность инспекции труда в Украине регулируется Положением о Государственной инспекции Украины по вопросам труда, утвержденным Указом Президента Украины от 06.04.2011 № 386/2011 [14]. Государственная инспекция Украины по вопросам труда входит в систему органов исполнительной власти и обеспечивает реализацию государственной политики по вопросам:

а) надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

б) реализации законодательства о занятости населения;

в) реализации законодательства об обязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю трудоспособности;

г) реализации законодательства об обязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и выплатами, связанными с рождением и похоронами;

д) реализации законодательства об обязательном государственном социальном страховании на случай безработицы в части назначения начисления и выплаты помощи, компенсаций;

е) реализации законодательства о предоставлении социальных услуг и других видов материального обеспечения с целью соблюдения прав и гарантий застрахованных лиц.

Приведенное Положение существенно расширило компетенцию инспекции труда в Украине. Однако если ее сравнить с компетенцией фабричной инспекции в Российской Империи, то можно увидеть, что по спектру решаемых вопросов и по возможностям воздействия на участников трудовых отношений фабричная инспекция обладала более существенными возможностями. В част-

ности, на фабричную инспекцию возлагалась профилактическая функция, связанная с исполнением инспекторами полицейских функций (например, фабричный инспектор разрешал выдачу одной расчетной книжки нескольким лицам, утверждал правила внутреннего распорядка, засвидетельствовал общие расценочные ведомости и т.д.) [3, с. 81–82]. Однако если говорить об истинной роли фабричной инспекции в дореволюционной России, то лучше, чем М.Г. Лунц, сказать нельзя: «Фабричная инспекция должна не столько надзирать за соблюдением фабричных законов и карать за правонарушения, сколько вмешиваться в отношения фабрикантов и рабочих, опекать и предупреждать нарушение государственного и общественного спокойствия» [3, с. 84]. Фактически уже тогда фабричная инспекция исполняла функцию поддержания социального мира на предприятиях. Анализ полномочий фабричной инспекции, предусмотренных ст. 34 Устава о промышленном труде [4], дает основание утверждать, что ни в одной европейской стране этот орган не наделялся такими широкими контрольными полномочиями.

Заключение

Представляется, что сейчас контрольная функция инспекции труда без существенного усиления правоохранительной теряет любой смысл, поскольку этот государственный орган оказывается бессильным перед циничным нарушением предпринимателями законов Украины о труде. Даже структура первого акта, систематизировавшего законодательство о труде, которым был Устав о промышленном труде Российской Империи, принятый в начале XX века, в период бурного развития капитализма в России, дает основание для таких утверждений. По состоянию на 1 марта 1915 г. Устав состоял из 4 разделов. Наибольший интерес в этом законе представляют разд. 1 «О надзоре за промышленными предприятиями», который включал три главы, и разд. 3 «О взысканиях за нарушение постановлений о промышленном труде и о порядке производства дел по этим нарушениям», который состоял из двух глав. Глава II состояла из двух отделений. Таким образом, очевидной представляется необходимость существенных изменений в законодательстве Украины в части определения правового статуса и полномочий инспекции труда. С учетом этого предлагается:

1) предоставить инспекции труда статус национальной службы и назвать этот орган «Государственная правовая инспекция труда», подчеркнув таким образом роль инспекции как ведущего органа в системе обеспечения соблюдения законодательства о труде в Украине;

2) в Трудовом кодексе Украины определить статус, структуру, основные функции (контрольную и правоохранительную), права и обязанности государственной правовой инспекции труда;

3) на законодательном уровне определить рамки правоохранительной функции государственной правовой инспекции труда, особенно в части оснований привлечения виновных к юридической ответственности, а также существенного усиления взаимодействия инспекции с правоохранительными и судебными органами.

Список цитированных источников

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

3. Лунц, М.Г. Сборник статей. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России / Предислов. И. Степанова / М.Г. Лунц. – М.: Тип. «Печатное дело» Ф.Я. Бурче, 1909. – 384 с.

4. Устав о промышленном труде (Св. Зак. Т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / сост.

В.В. Громан. – Петроград: Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. – 439 с.

5. Советское трудовое право: учеб. / Н.Г. Александров, Г.В. Муцинов, А.А. Абрамова, А.Д. Зайкин / под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 567 с.

6. Кодекс законов о труде. С измен. и дополн. по 20-ое марта 1927 года и с алфав. указателем. – Харьков: Юридическое Издательство Наркомюста УССР, 1927. – 183 с.

7. Семенова, А.Е. Очерки советского трудового права / А.Е. Семенова. – Х.: Изд-во ВУСПС. – Изд. 2-е, доп. – 1925. – 135 с.

8. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 25.05.1926 «О разграничении функций органов горного надзора и инспекций труда» // Собр. Зак. СССР. – 1926. – № 40. – Ст. 294.

9. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. – М.: Наука, 1979. – 413 с.

10. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

11. Дадаев, О.К. Совершенствование трудового законодательства в Азербайджанской Республике / О.К. Дадаев // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 116–128.

12. Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования / Л.Ф. Лебедева // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 3–26.

13. Черняева, Д.В. Трудовое право Новой Зеландии / Д.В. Черняева // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 110–123.

14. Положення про Державну інспекцію України з питань праці. Затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 // Офіційний вісник України від 26.04.2011 – 2011 р., № 29, стор. 46, стаття 1224, код акту 56003/2011.

Summary

The basic tendencies within legal regulation of labor inspection activity in Ukraine have been revealed and denominated in present article. Two basic functions: controlling and law enforcing one have been defined according to historical experience within legal regulation of the status of labor inspection, analysis of international labour acts and foreign legislation. It is suggested that labour legislation of the Ukraine should be sufficiently changed regarding the determination of legal status of labour inspection.

Статья поступила в редакцию 12.12.2012

С.Г. Василевич, кандидат юридических наук,
начальник отдела прокуратуры г. Минска

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОДИТЕЛЕЙ ЗА УКЛОНЕНИЕ ОТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПО СУДЕБНОМУ ПОСТАНОВЛЕНИЮ

Аннотация

В статье освещаются вопросы, касающиеся выполнения предусмотренной действующим законодательством обязанности родителей трудиться для возмещения расходов государства по содержанию их детей. Обращается внимание на вопросы административной ответственности, высказывается мнение о необходимости дальнейшего совершенствования юридической ответственности указанных лиц в случае уклонения их от трудоустройства.

Юридической обязанностью родителей является забота о своих детях. К сожалению, в жизни много примеров ненадлежащего исполнения родителями указанной обязанности. В таких случаях заботу о детях берет на себя государство с возложением обязанности на родителей возмещать затрачиваемые государством расходы на содержание детей. Обычно такие родители ведут асоциальный образ жизни, уклоняются от работы. В связи с этим предусматривается административная, а в некоторых случаях и уголовная ответственность за непринятие мер по возмещению государству расходов на детей. Источником доходов таких родителей может быть заработная плата. Приходится принимать решение суда для обязывания указанных лиц трудоустроиться.

Напомним, что Президентом Республики Беларусь 24.11.2006 был принят Декрет № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», предусматривающий повышение ответственности родителей, не выполняющих обязанности по воспитанию и содержанию своих детей. Согласно Декрету дети подлежат государственной защите и помещению на государственное обеспечение в случае, если установлено, что родители (единственный родитель) ведут аморальный образ жизни, что оказывает вредное воздействие на детей, являются хроническими алкоголиками или наркоманами либо иным образом ненадлежаще выполняют свои

обязанности по воспитанию и содержанию детей, в связи с чем они находятся в социально опасном положении (п. 1).

Родители обязаны возмещать расходы государства по содержанию детей в случае:

- 1) отобрания у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних;
- 2) отобрания у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав;
- 3) лишения их родительских прав;
- 4) нахождения их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или местах содержания под стражей;
- 5) отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста.

Расходы на содержание детей не возмещаются родителями, признанными недееспособными, а также родителями, которые не могут выполнять родительские обязанности по состоянию здоровья согласно перечню заболеваний, утверждаемому Министерством здравоохранения, на основании заключения врачебно-консультационной комиссии, выданного государственной организацией здравоохранения.

За несовершеннолетних родителей расходы по содержанию детей возмещаются родителями, усыновителями этих несовершеннолетних родителей. При отсутствии родителей (усыновителей), а также в случае непогашения расходов на содержание детей родителями (усыновителями)

возмещение указанных расходов, начиная со дня помещения ребенка на государственное обеспечение, осуществляется несовершеннолетними родителями после достижения совершеннолетия либо с момента приобретения ими до достижения совершеннолетия дееспособности в полном объеме. Аналогичные обязанности возложены и на иностранных граждан, лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, если их дети являются гражданами нашей страны.

Работающее на день помещения ребенка на государственное обеспечение обязанное лицо возмещает расходы по содержанию детей из заработной платы по его заявлению, которое должно быть подано в трехдневный срок после помещения ребенка на государственное обеспечение. Для производства удержаний из заработной платы обязанного лица взыскатель направляет по месту работы обязанного лица информацию о сумме средств на содержание ребенка, подлежащих взысканию ежемесячно, о номере текущего счета по учету бюджетных средств, а также своевременно информирует о последующих изменениях названной суммы.

Если размер заработной платы и приравненных к ней в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом доходов обязанного лица, возмещающего расходы по содержанию детей в добровольном порядке, не позволяет ему в течение 6 месяцев в полном объеме выполнить данные обязательства, обязанное лицо подлежит трудоустройству на новое место работы. В этом случае взыскатель в сроки, установленные Декретом, обращается в суд с заявлением о взыскании с обязанного лица расходов на содержание детей. При вынесении судебного постановления по указанному заявлению судом одновременно решаются вопросы трудоустройства обязанного лица.

Взыскателями расходов по содержанию детей в зависимости от того, на попечении какого учреждения они находятся, являются управления (отделы) образования, детские интернатные учреждения, учреждения профессионально-технического, среднего специального, высшего образования. Прокурор также вправе в интересах взыскателей обратиться с требованием о взыскании расходов на содержание детей.

Неработающие обязанные лица, а также работающие обязанные лица, возмещающие расходы по содержанию детей в добровольном порядке, но не в полном объеме, подлежат трудоустройству

в целях выполнения ими обязанностей по содержанию и воспитанию детей.

Судебное постановление о трудоустройстве в течение 3 рабочих дней после его вынесения направляется в орган внутренних дел и орган по труду, занятости и социальной защите по месту жительства обязанного лица, а в случае, если место жительства у этого лица отсутствует, – по последнему известному месту жительства и подлежит немедленному исполнению.

Орган по труду, занятости и социальной защите обязан в течение 3 рабочих дней определить одну или несколько организаций для трудоустройства обязанного лица. Обязанное лицо, являющееся иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно проживающее или временно проживающее в Республике Беларусь, может быть трудоустроено в организацию, не имеющую специального разрешения (лицензии) на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, а также без получения обязанным лицом в подразделениях по гражданству и миграции органов внутренних дел специального разрешения. Подбор организации для трудоустройства обязанных лиц осуществляется таким образом, чтобы заработная плата обязанного лица позволяла обеспечить полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей и за ним сохранялось не менее 30% заработной платы.

Обязанное лицо должно явиться в организацию для трудоустройства и приступить к работе не позднее дня, следующего за днем получения направления органа по труду, занятости и социальной защите.

Прием на работу обязанного лица, в отношении которого вынесено судебное постановление о трудоустройстве, осуществляется на основании направления органа по труду, занятости и социальной защите.

Вопросы трудоустройства обязанных лиц должны быть решены судом в определении о судебном приказе о взыскании расходов по содержанию детей, решении о лишении родительских прав, отобрании детей без лишения родительских прав, о взыскании расходов по содержанию детей, а при возникновении вопросов трудоустройства при исполнении этих судебных постановлений – в определении, выносимом в целях обеспечения совершения исполнительных действий судом по месту их исполнения. Судебное постановление о трудо-

МНЕНИЕ ЮРИСТА

устройстве выносится один раз, приобщается к исполнительному документу, является его неотъемлемой частью. Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является основанием для увольнения его с работы.

Перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства обязанных лиц определяется облисполкомами, а также Минским горисполкомом совместно с Минским облисполкомом, на которые возлагается ответственность за обеспечение занятости обязанных лиц и оплату их труда в размере, позволяющем полностью погашать расходы по содержанию детей. Организации, включенные в указанный перечень, обязаны в 3-дневный срок со дня возникновения свободных рабочих мест (вакансий) информировать об этом органы по труду, занятости и социальной защите с указанием условий труда и размера оплаты по соответствующим вакансиям.

Обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного погашения расходов по содержанию детей, за исключением случаев, предусмотренных в пп. 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 2, 8 ст. 43, пп. 1, 2, 5, 6 ст. 44 и пп. 2, 4 ст. 47 Трудового кодекса. Декретом также предусмотрено право обязанного лица самостоятельно находить более высокооплачиваемую работу и переходить на работу в этом случае к другому нанимателю по согласованию с органом по труду, занятости и социальной защите. Декретом предусмотрены меры по контролю за трудоустройством лица, которое было уволено по указанным выше основаниям.

Объективную сторону правонарушения составляют деяния по уклонению родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, от трудоустройства по судебному постановлению, повлекшее за собой неисполнение или неполное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению таких расходов. В примечании к ст. 9.27 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь (далее – КоАП) разъяснено, что под уклонением от трудоустройства по судебному постановлению понимаются уклонение от явки в органы по труду,

занятости и социальной защите, организации для трудоустройства, от прохождения медицинского осмотра, получения необходимых документов, а также иные виновные действия (бездействие), повлекшие неисполнение судебного постановления о трудоустройстве.

Отметим, что следовало бы в большей степени гармонизировать ст. 9.27 КоАП и ст. 174 Уголовного кодекса Республики Беларусь. Например, до наступления уголовной ответственности по ст. 174 Уголовного кодекса можно было бы предусмотреть административную ответственность по ст. 9.27 КоАП не только за уклонение от трудоустройства, но и за неявку до 10 дней на работу. На практике есть много примеров, когда обязанные родители трудоустраиваются, а затем совершают прогулы. Административный арест мог бы играть роль «отрезвляющей» меры. Тем более эти лица и в условиях отбывания данного наказания обязаны работать для возмещения расходов на содержание детей. В исправительных колониях не всегда имеется работа с соответствующим уровнем заработка. Кроме того, лишение свободы часто не способствует перевоспитанию человека.

В соответствии с гражданским процессуальным законодательством допускается удержание из заработной платы до 70% для возмещения расходов на содержание детей. Полагаем, что размер удержаний следовало бы снизить хотя бы до 50%. Практика показывает, что никто из обязанных лиц не стремится быстро погасить задолженность перед государством. Можно было бы подумать о стимулировании желания указанных лиц работать по совместительству с сохранением всего заработка, получаемого по данному месту работы, или максимальном удержании до 25%. Если лицо имеет иные средства, из которых оно также может полностью или частично, например в дополнение к удержаниям из заработной платы, погашать расходы государства, то и не будет оснований для его трудоустройства на новое место работы, принятия иных мер.

Ответственность за данное правонарушение наступает в виде административного ареста, что с учетом контингента, подпадающего под действие ст. 9.27 КоАП, является оптимальным.

Summary

The article highlights the questions relating to execution of parents' duties to work for reimbursement of government's expenses on their children support. Attention is drawn to the issues of administrative liability. The need for further improvement of legal liability of such persons in case of failure of their employment is suggested.

Статья поступила в редакцию 06.12.2011

ИТОГИ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ЭКСПЕРТНОГО СЕМИНАРА «ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ: КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОЦЕНКА И ВЕКТОР РАЗВИТИЯ» (г. Минск, 5 февраля 2013 г.)

На базе юридического факультета БГУ Центром трудового права Международного университета «МИТСО» совместно с кафедрой гражданского процесса и трудового права БГУ 5 февраля 2013 г. был проведен Республиканский экспертный семинар «Изменения трудового законодательства Беларуси: концептуальная оценка и вектор развития».

В работе семинара приняли участие 60 представителей из различных организаций республики – Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканского трудового арбитража, различных предприятий и юридических компаний. Среди научных и педагогических работников в семинаре участвовали научные сотрудники Центра трудового права Международного университета «МИТСО», профессора, доценты и преподаватели кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ, Академии МВД Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, БНТУ, Гомельского и Могилевского государственных университетов.

Несмотря на приглашение на семинар, в нем не принимали участия представители Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь (хотя два сотрудника постоянной комиссии по труду, социальной защите, делам ветеранов и инвалидов Л.Н. Богданович и В.В. Гошко предварительно заявили на участие в нем), а равно представители Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Заместитель декана юридического факультета, д.ю.н., доцент **Чуприс Ольга Ивановна** во вступительном слове отметила актуальность темы семинара, ее практическую направленность. В последние год-два наметилась хорошая тенденция к взаимодействию юридического факультета БГУ и Международного университета «МИТСО» (в т.ч. Центра трудового права), свидетельством чего является и этот экспертный семинар.

Начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент **Томашевский Кирилл Леонидович** поприветствовал всех участников семинара и обозначил основные цели, которые ставят перед ним организаторы:

1) Провести независимую экспертную оценку наиболее спорных положений проекта закона Республики

Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (далее – Проект). Для участников семинара было сообщено, что в соответствии с п. 5



Чуприс Ольга Ивановна

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

Плана подготовки законопроектов на 2010 г., утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 04.01.2010 № 2, Национальным центром законодательства и правовых исследований Республики Беларусь был разработан данный Проект. После длительных согласований в октябре 2012 г. Проект был внесен Правительством в Палану представителей Национального Собрания Республики Беларусь*, а его рассмотрение в Парламенте в первом чтении ожидается весной 2013 г.;

2) оценить вектор развития законодательства в социально-трудовой сфере Беларуси и выработать рекомендации по оптимизации его развития в будущем, направив предложения в Палату представителей, заинтересованным государственным органам, в Федерацию профсоюзов Беларуси.

На семинаре были заслушаны и обсуждены (в форме дискуссии) 5 экспертных докладов Е.А. Волк, О.С. Курылевой, Е.В. Мотиной, К.Л. Томашевского и Н.М. Черноруцкой и два дополнительных выступления А.А. Греченкова и Л.Я. Островского.

В докладе **О.С. Курылевой**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, к.ю.н., доцента, на тему **«Концептуальные изменения Трудового кодекса Республики Беларусь»** были затронуты концептуальные терминологические изменения, которые могут негативно отразиться как на общей, так и на особенной части отрасли трудового права (понятия «трудовой договор», «трудовая функция», «перевод»).

Концептуальные изменения в любой отрасли права должны быть взвешенными, соответствовать требованиям Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», Указа Президента Республики Беларусь от 11.08.2003 № 359 «О мерах по совершенствованию нормотворческой деятельности» и Правил подготовки нормативных правовых актов, утвержденных этим Указом. Изменения, предлагаемые Проектом, относительно легальных определений являются концептуальными, поскольку затрагивают системообразующие понятия отрасли трудового права.

Имеется ли необходимость в изменении понятий «трудовой договор», «трудовая функция», «перевод»? К каким последствиям приведет принятие варианта Проекта (здесь и далее имеется в виду лишь изменение вышеуказанных понятий)?



Курылева Ольга Сергеевна

Действующие нормы предусматривают, что специальность и квалификация являются предметом трудового договора наряду с профессией и должностью (абз. 4 ст. 1, п. 3 ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси)). Эти понятия легально определены в ст. 1 ТК Беларуси. Существенных проблем с их толкованием и применением на практике не возникает. Что дает такая конструкция?

Стороны в договорном порядке определяют характеристики трудовой функции. Конкретное содержание определяется на основе тарифно-квалификационных справочников. Права нанимателя ограничиваются характеристиками трудовой функции, в рамках которых возможно как договорное регулирование, так и усмотрение нанимателя. Результатом нормативного и индивидуального регулирования является определенность трудовой функции, т.е. предмета договора. Соответственно изменение любой характеристики трудовой функции, в т.ч. специальности, квалификации, в соответствии с действующими нормами является переводом на другую работу и требует по общему правилу согласия работника (ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси). В регулировании этих понятий соблюдается баланс интересов работника и нанимателя. Соблюдается принцип свободы труда и трудового

* С Проектом можно ознакомиться на сайте Центра трудового права Международного университета «МИТСО» www.ctp.mitso.by.

договора, предусмотренный как международными нормами (Международными пактами о правах человека ООН 1966 г., Конвенциями МОТ (№ 29, 105), так и нормами национального законодательства (ст. 41 Конституции, ст. 11 п. 1, ст. 13 ТК) и др.

Действующие нормы соответствуют требованиям унификации законодательства в рамках интеграционных процессов Республики Беларусь и Российской Федерации, СНГ, ЕврАзЭС. В частности, в трудовых кодексах государств – членов ЕврАзЭС, СНГ трудовая функция определяется в основном с помощью одинаковых критериев: профессии, **специальности, квалификации**, должности (ст. 1, 19 ТК Беларуси, ст. 27 Трудового кодекса Республики Казахстан, ст. 54 Трудового кодекса Кыргызской Республики, ст. 15, 57 Трудового кодекса РФ, ст. 26 Трудового кодекса Республики Таджикистан, ст. 73 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Действующие нормы согласованы с нормами ТК Беларуси, как в институте трудового договора (ст. 20, 32 ТК Беларуси и др.), так и в других институтах трудового права (ст. 56, 60, 61 и др.). Согласование охватывает также отношения, тесно связанные с трудовыми (отношения занятости), образовательные и другие отношения.

Действующие нормы соответствуют потребностям правового регулирования труда.

Согласно Проекту из содержания трудового договора в качестве его обязательных условий исключаются следующие характеристики трудовой функции: специальность, квалификация. Между тем трудовая функция рабочих и части служащих определяется в основном через специальность и квалификацию. Представим себе ситуацию, когда у рабочего определена трудовая функция путем указания на одну или несколько профессий с учетом специальности, квалификации (по Проекту). Какую трудовую функцию будет выполнять рабочий? Одновременно слесарь, механик, ремонтный рабочий? Если указана только одна профессия, то и тогда предмет трудового договора не определен. Проект вводит оценочное понятие «с учетом», которое не раскрывается разработчиками и признаки которого не указываются. Использование оценочных понятий допустимо, когда это вызывается объективной необходимостью, когда замещаемые этими понятиями явления не могут быть определены с помощью абсолютно определенных понятий. Чем обусловлено появление оценочного понятия в определении

трудового договора, трудовой функции, перевода? Специальность, квалификация перестанет быть предметом договора. Как это скажется на правовом положении рабочих? Отметим, что на основе данных Национального статистического комитета их численность составляет около половины занятого населения в 2012 г. (занятое население составляет 99,4% от экономически активного населения: 4599,6). Трудовая функция около 2 300 000 рабочих и многих служащих станет неопределенной. Это позволит нанимателю на основе его субъективной оценки изменять специальность и квалификацию без согласия работника, урезать его права. Может быть, изменения будут способствовать экономическому росту, оздоровлению на рынке труда? В 2012 г. наблюдается отток рабочей силы из Беларуси. В стране свободных рабочих мест практически вдвое больше, чем безработных. В 2012 г. наибольшее снижение численности наблюдалось в строительной отрасли, на транспорте и в связи, в промышленности. Министр труда и социальной защиты видит причину оттока кадров в более низкой оплате труда в сравнении с нашими соседями (газета «Звезда» от 29.02.2012). Не умаляя значения этой причины, отметим, что оплата труда связана с квалификацией, работа по своей специальности, квалификация – важная составляющая для любого работника. Уезжают в основном, квалифицированные кадры. Статистические данные свидетельствуют о том, что потребность нанимателей – в первую очередь в обладателях рабочих профессий, которые составляют 80,2% от общего количества вакансий (по данным БЕЛТА от 14.11.2012). Станет ли работа в Беларуси более привлекательной, если обладатель способности к труду не сможет определять специальность, квалификацию в трудовом договоре? Будут ли изменения по Проекту способствовать удовлетворению потребностей нанимателей в обладателях рабочих профессий и оздоровлению рынка труда? Полагаем, нет. Каковы ответы на эти вопросы у разработчиков Проекта?

Важной составляющей законотворческой деятельности является согласование изменений как с международными нормами, так и национальным законодательством. С точки зрения этого аспекта Проект не согласован не только с нормами ТК Беларуси, но также с нормами смежных отраслей права. Не останавливаясь подробно на этих вопросах, обозначим, какие области окажутся несогласованными. В ТК Беларуси – ст. 11 п. 1, ст. 13,

п. 3 ст. 19, Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34 в ред. 02.01.2012 № 2) и другие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих, предусматривающие специальность, квалификацию, ст. 29, ч. 2 ст. 32, п. 5 ст. 35, ч. 3 ст. 36, ст. 41, пп. 2,3 ст. 42, ч. 1, 2 ст. 45, ст. 53, 54, 56, 57, 60, 61, 63, 66, 86,88, 153, 197, 198, 205, 220-1, 221, ч. 3 ст. 223, ст. 222, 226 и др. В Законе о занятости – ст. 4, 7, 10, 12, 13, 18, 21. В Кодексе об образовании: ст. 1, 16, 22, 30, 31, 62–78, 83, 86–88, 202 и др. Понятия «специальность», «квалификация» являются сквозными не только для трудовых, но также для образовательных отношений, отношений занятости. Трудно представить образование, в результате которого обретается специальность, квалификация, не востребованные на рынке труда. Какие гарантии будут предоставляться молодым специалистам, если место работы не может быть предоставлено в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией?

Важной составляющей законотворческой деятельности является прогнозирование правовых последствий предлагаемых изменений. С учетом изложенного эти последствия могут иметь весьма негативный характер.

Вышеуказанные изменения по Проекту приведут к несоответствию принципам международного и национального трудового права: свободы труда и трудового договора. В частности, ограничится в нарушение ст. 23 и 41 Конституции Беларуси право работника на труд в части выбора работы в соответствии со специальностью и квалификацией. Неопределенность предмета труда приведет к распространению принудительного труда.

Правовые последствия изменений по Проекту: неясность, несогласованность, коллизии трудового и иных отраслей законодательства. Несоответствие требованиям унификации законодательства в рамках интеграционных процессов Республики Беларусь и РФ, СНГ, ЕврАзЭС.

Политические, социальные последствия могут заключаться в возникновении социальной напряженности в трудовых коллективах и обществе в целом.

Криминологические последствия могут заключаться в многочисленных нарушениях субъективных прав работников, в поручении работы, не обусловленной трудовым договором, в неправомерных переводах, изменении существенных условий труда, увольнении, в нарушении прав молодых специалистов, выпускников учебных заведений, безработных и других лиц, обратившихся в государственную службу занятости.

О.С. Курылева пришла к следующим **выводам.** Кардинальным изменениям в правовом регулировании в трудовой сфере должно предшествовать широкое общественное обсуждение. Отношения в социально-трудовой сфере должны регулироваться на основе принципа социального партнерства (ч. 2 ст. 14 Конституции), информированности и непосредственного участия граждан в обсуждении Проекта (ст. 34, ч. 2 ст. 37 Конституции). Эти конституционные нормы, по мнению эксперта, были нарушены при подготовке данного Проекта. Не были соблюдены также требования Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», Указа Президента Республики Беларусь от 11.08.2003 № 359 «О мерах по совершенствованию нормотворческой деятельности». Необходимость в изменении указанных понятий в варианте, предложенном в Проекте, отсутствует. Принятие Проекта в указанной части приведет к негативным последствиям.

С большим интересом участники семинара заслушали доклад доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, к.ю.н., доцента **Е.В. Мотиной** на тему «**Принудительный труд: международный и сравнительно-правовой аспекты**». В нем было проведено сравнительно-правовое исследование отдельных форм привлечения к труду в различных странах мира, а также объяснена широкая трактовка понятия «принудительный или обязательный труд» в докладах, подготовливаемых экспертами Международной организации труда.

Доклад **Е.А. Волк**, старшего научного сотрудника Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцента, был посвящен теме «**Совершенствование трудового законодательства в сфере коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-экономических отношений**».

Выступающая отметила, что Проект содержит только 4 пункта, касающихся сферы коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных



Волк Елена Анатольевна

с ними отношений. Некоторые из них имеют целью устранить незначительные недочеты в ТК Беларуси (пп. 147, 149).

Более существенное изменение предлагается внести в ст. 367 ТК Беларуси, в частности, дополнить указанную статью частью 5 следующего содержания:

«При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия».

В первую очередь обращает на себя внимание некорректная формулировка: *«действие коллективного договора сохраняется до окончания его срока действия».* Возможно, разработчики имели в виду, что коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он был заключен. Также непонятно, какая именно часть коллективного договора будет действовать. Поскольку в соответствии со ст. 361 ТК Беларуси коллективный договор – это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения, фраза *«в части*

регулирования трудовых и социально-экономических отношений» является лишней.

Полагаем, что нецелесообразно ограничиваться только одним частным случаем, т.е. сменой собственника в результате приватизации и преобразования этих предприятий в открытое акционерное общество. В иных ситуациях, когда будет иметь место сложный процесс смены собственника и реорганизации юридического лица, также будет возникать не решенный в законодательстве вопрос о сроке действия коллективного договора.

В законодательстве не решен вопрос о действии коллективного договора при изменении состава учредителей (участников) организации. Учитывая, что большинство решений, отнесенных к ведению общего собрания учредителей (участников), принимается простым большинством голосов, то вопрос о действии коллективного договора может возникнуть в случае смены состава учредителей (участников) на 50% и более. Полагаем, что в коллективном договоре можно предусмотреть, что в данном случае он остается в силе и действует до заключения нового.

В то же время действующий ТК Беларуси содержит ряд достаточно серьезных недостатков в сфере коллективно-договорного регулирования.

Несмотря на то что **коллективные договоры и соглашения** относятся белорусским законодателем к локальным нормативным правовым актам, по своей правовой природе они **являются нормативными соглашениями**. В ТК Беларуси предлагается закрепить следующие дефиниции:

«Коллективный договор – двустороннее нормативное соглашение, заключаемое между нанимателем и работающими у него работниками, содержащее нормы права и взаимные обязательства сторон в сфере регулирования трудовых и социально-экономических отношений на уровне определенной организации или ее обособленного подразделения».

«Коллективное соглашение – трехсторонний или двусторонний нормативный договор, заключаемый между работниками (их объединениями), нанимателями (их объединениями) и государством в лице их представительных органов, содержащий нормы права и взаимные обязательства сторон в сфере регулирования трудовых и социально-экономических отношений на уровне определенной профессии, отрасли или территории».

Кроме того, необходимо определить соотношение коллективных договоров и локальных нормативных правовых актов, установив приоритет первых над вторыми.

По вопросу **представительства интересов сторон** ст. 363 ТК Беларуси указывает, что стороной в коллективном договоре выступает наниматель или уполномоченный им представитель. Однако уполномоченный представитель нанимателя не может быть стороной в коллективном договоре. Вне зависимости от того, кто выступил представителем, кто подписал коллективный договор, стороной будет являться наниматель. Следовательно, в ст. 363 ТК Беларуси слова «наниматель или уполномоченный им представитель» следует заменить на «наниматель в лице уполномоченного представителя».

В ст. 354 ТК Беларуси указывается, что представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников. Больше нигде в законодательстве термин «иные представительные органы» не упоминаются. Признавая основным на сегодняшний день представителем работников профсоюз, в то же время полагаем, что работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе создавать иные представительные органы. В целях соблюдения законных прав и интересов работников на законодательном уровне необходимо закрепить порядок создания и функционирования иных представительных органов работников. Следует подчеркнуть, что речь об ином представительном органе работников может идти только в социально-партнерских отношениях на уровне организации, так как в качестве стороны соглашений ст. 359 ТК Беларуси указывает исключительно профсоюзы (их объединения).

Статьями 54 и 373 ТК Беларуси установлена **обязанность нанимателя ознакомить всех работников, в т.ч. впервые принятых на работу, с действующим у него коллективным договором, соглашениями**. Законодательством не установлен порядок и сроки ознакомления. Более того, в ст. 365 ТК указывается, что коллективный договор будет распространяться на работников, от имени которых он не заключался, только в том случае, если они выразят свое согласие на это в письменной форме, а не в случае, если они будут ознакомлены с коллективным договором. Для усиления гарантий прав работников следует преду-

смотреть в ТК Беларуси сроки такого ознакомления, например установить месячный срок со дня принятия коллективного договора, соглашения.

В трудовом законодательстве Беларуси не решен вопрос о **распространении сферы действия коллективного соглашения** на нанимателей и работников, от имени которых он не заключался.

Порядок распространения может быть примерно следующим: *«Государственный орган, являющийся стороной коллективного соглашения, официально публикует предложение о присоединении к соглашению нанимателей, которые осуществляют свою деятельность в данной отрасли (или территории) и не участвовали в заключении указанного коллективного соглашения. Официальное предложение должно быть опубликовано в газете «Рэспубліка» (или указать иное издание) в 30-дневный срок с момента заключения соглашения и содержать сведения о сторонах коллективного соглашения, его регистрации и источнике опубликования.*

Наниматели, осуществляющие свою деятельность в данной отрасли (или территории) и не участвовавшие в заключении коллективного соглашения, имеют право по согласованию с действующим у них представительным органом (органами) работников присоединиться к нему, подав соответствующее заявление в государственный орган (указать название), заключивший соглашение».

Регистрация коллективного договора в Беларуси носит уведомительный характер, так же как во многих других государствах. По сложившейся практике заявления, подписанные представителем профсоюза, в регистрирующем органе не принимаются. Хотя фиксируется достаточно много случаев подачи документов для регистрации именно профсоюзами. Данный подход законодателя и регистрирующих органов не соответствует такому принципу социального партнерства, как равноправие сторон (п. 1 ст. 353 ТК Беларуси). В целях устранения данного противоречия необходимо закрепить в законодательстве, что профсоюз или иной представительный орган работников наравне с нанимателем обладает правом подачи документов для регистрации коллективного договора. На наш взгляд, обращение за регистрацией для нанимателя является обязанностью, а для представительного органа работников — правом.

В п. 3 ст. 371 ТК Беларуси допущена терминологическая ошибка. Одними из документов, предоставляемых для регистрации коллективного договора, указаны «документы, подтверждающие полномочия сторон». Сторонами коллективного договора являются наниматель и работники организации. А подписывают коллективный договор, соглашение представители сторон. Поэтому необходимо подтверждение полномочий не сторон, а их представителей на подписание коллективного договора, соглашения.

(Более подробное обоснование указанных предложений см. в книге: Волк Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография. – Мн.: Амалфея, 2013. Рецензию на данную книгу см. на с. 58. – Прим. К.Т.)

Выступление **А.А. Греченкова**, к.ю.н., доцента, профессора кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, было посвящено теме «**Планируемые изменения норм ТК о времени отдыха: спорные подходы и нерешенные проблемы**».

Докладчик отметил, что Проектом планируется внесение ряда изменений и дополнений в гл. 11 и 12 ТК Беларуси. При этом в гл. 11 планируется внесение незначительных изменений. В частности, уточняется порядок предоставления компенсации за работу в выходной день работнику, находящемуся в служебной командировке (с чем, в принципе, можно согласиться); из ТК Беларуси исключаются ст. 146 и 148, предусматривающие (со ссылкой на

ст. 69) компенсации за работу в выходной день и в государственные праздники и праздничные дни (с чем вряд ли можно согласиться, поскольку данные отсылочные нормы для правоприменителя здесь весьма полезны).

Вместе с тем с сожалением можно констатировать, что очевидные, в т.ч. концептуальные, недостатки гл. 11 ТК Беларуси остались вне сферы внимания разработчиков Проекта. К ним, по нашему мнению, относятся:

- отсутствие в главе отдельных статей, определяющих понятие и систему видов времени отдыха (для сравнения укажем, что в Трудовом кодексе РФ этим вопросам посвящены ст. 106 и 107);
- отсутствие в главе отдельной статьи, посвященной междудневному (междусменному) отдыху;
- неточности в названиях ряда видов времени отдыха;

- социально несправедливое правило ст. 139 о том, что при совпадении выходного дня с нерабочим государственным праздником или праздничным днем выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (для сравнения отметим, что в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день) и др.

В гл. 12 ТК Беларуси предполагается внесение серьезных корректировок. Так, в ч. 3 ст. 153 из понятия прежней работы, которая гарантируется работнику на период отпуска, полностью исключаются такие элементы, как «специальность» и «квалификация».

Таким образом, разработчиками не выдерживается даже та спорная концепция, которая имеет место при определении трудового договора (абз. 4 ст. 1), перевода (ч. 1 ст. 30) и др., когда «специальность» и «квалификация» все-таки учитываются. В результате понятие прежней работы по замыслу разработчиков будет выглядеть следующим образом: «Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя по той же профессии, должности на том же рабочем месте». В итоге, к примеру, работнику средней школы – учителю (должность) математики (специальность) высшей категории (квалификация) после возвращения



Греченков Аркадий Анатольевич

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

из отпуска на вполне законных основаниях может быть предложена прежняя должность учителя, но только истории и без категории. О какой защите прав и интересов работников можно говорить в подобной ситуации?

На этом фоне с сожалением можно констатировать, что серьезные недостатки (а точнее, старые и новые ошибки) целого ряда статей гл. 12 ТК Беларуси остались вне сферы внимания разработчиков Проекта. К ним, по нашему мнению, относятся:

- неоправданное исключение в 2007 г. деления основного отпуска на минимальный и удлиненный, что повлекло большие материальные затраты и серьезные терминологические сложности;

- неправильное использование термина «заработная плата», а не «средний заработок» в ряде статей, посвященных гарантиям для работников в период отпуска (ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 183, ст. 189–192); внесенная в 2007 г. в ст. 154 оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами и которая может быть расценена как ошибочная и не подлежащая применению в силу противоречия нормам международного права, другим нормам ТК Беларуси;

- неоправданные ограничения общей продолжительности отпуска, применяемые при суммировании трудовых отпусков (ст. 162 и другие акты законодательства) (для сравнения отметим, что согласно ст. 120 Трудового кодекса РФ в аналогичной ситуации подобные ограничения не применяются);

- грубая ошибка, допущенная в ч. 6 ст. 183, где говорится о том, что в случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий (а надо указать – календарный) год;

- неточности в установленной системе социальных отпусков (ч. 2 ст. 150), которая не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях гл. 12 ТК Беларуси. В частности, ст. 185 предусматривает не отпуск по уходу за детьми, а отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; в данной системе не учтен отпуск, предоставляемый по инициативе нанимателя, который предусмотрен ст. 191 ТК Беларуси.

Не является безукоризненным и само легальное определение отпуска (ч. 1 ст. 150). С учетом имеющихся наработок мы предлагаем изложить



Томашевский Кирилл Леонидович

данное определение в следующей редакции: «Под отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и, как правило, среднего заработка в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом».

На устранение отмеченных и некоторых других недостатков следует обратить внимание в процессе дальнейшего совершенствования ТК Беларуси.

Доклад К.Л. Томашевского, начальника Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцента, был посвящен теме «**Планируемые изменения общих положений ТК и института трудового договора: концептуальная оценка**». Докладчик обратил внимание на то, что полный текст его выступления опубликован в № 2 журнала «Юрист» за 2013 г.

Понятие трудовой функции в Проекте предлагается сузить в абз. 4 ст. 1, а также в п. 3 ст. 19 и в ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси, содержащей легальное определение перевода. Отрицательную оценку этого изменения, данную ранее В.И. Кривым и О.С. Курылевой, следует поддержать, поскольку его претворение в жизнь может повлечь нивелирование принципа определенности трудовой

функции, одностороннее манипулирование со стороны нанимателей специальностью и квалификацией работников, в т.ч. в случаях, когда при приеме на работу стороны в трудовом договоре (контракте) четко определили указанные параметры трудовой функции.

Новое легальное определение термина «профессиональный союз», предлагаемое к включению в ст. 1 ТК Беларуси, кроме наименования учреждений образования имеет еще одно принципиальное отличие от действующей нормы: профсоюзы, по мысли разработчиков, могут объединять граждан для защиты прав и интересов не только своих членов, но и других лиц (во всяком случае слова «своих членов» в новой редакции опущены). Характерно то, что и в ст. 1 Закона от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» (в редакции от 17.05.2011) данные слова также отсутствуют, что отчасти связано с расширением сферы общественного контроля, осуществляемого профсоюзными организациями, входящими в Федерацию профсоюзов Беларуси, – распространением его и на организации, в которых не созданы первичные профсоюзные органы. Представляется, что для единства терминологии разработчикам или самим депутатам стоило бы все же полностью унифицировать норму-дефиницию абз. 13 ст. 1 ТК Беларуси со ст. 1 Закона «О профессиональных союзах» (в последней наряду с гражданами Республики Беларусь упомянуты также иностранные граждане и лица без гражданства).

Отрадно отметить, что наша критика Проекта* в части замены в статьях ТК Беларуси, посвященных трудовым отпускам и охране труда (ст. 158, 159, 225, 230), слов «за счет собственных средств» словами «за счет прибыли (дохода), остающейся (остающегося) в его распоряжении после налогообложения» была учтена разработчиками, которые вернулись к первоначальной редакции указанных норм, планируя исключить из них слова «за счет собственных средств». Это изменение дополнительно гарантирует права работников.

Представляется обоснованным предложение разработчиков о дополнении запрещенной ст. 14 ТК Беларуси такими основаниями (критериями) дискриминации, как «возраст» и «место жительства», а также оставление перечня таких критериев открытым за счет следующей формулировки:

«иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции или статуса работника». По сути, этими дополнениями реализовано Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 17.07.2009 № Р-360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», в котором было признано необходимым включить в ст. 14 ТК Беларуси возраст и место жительства в число дискриминационных обстоятельств, а также установить их открытый перечень.

Логичным продолжением этой новеллы было бы дополнение ст. 16 ТК Беларуси новым п. 8 о запрещении необоснованного отказа в приеме на работу «по дискриминационным и иным основаниям, не связанным с деловыми качествами работника» (предлагавшееся ранее В.В. Гуделем и Е.В. Мотиной). При этом разработчиками было бы учтено правоположение, закрепленное в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (в редакции от 28.06.2012), разъясняющем открытый характер перечня оснований необоснованного отказа в заключении трудового договора в ст. 16 ТК Беларуси.

В Проект включена норма, дополняющая ст. 17 ТК Беларуси новой ч. 3 следующего содержания: «По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию». В Проекте по состоянию на август 2010 г. этой нормы не было.

Полагаем, что новое правило нацелено не на дифференциацию регулирования труда работников, работающих в сфере малого бизнеса, а на их дискриминацию, поскольку необоснованное расширение сферы применения срочных трудовых договоров не обусловлено какими-либо объективными или субъективными факторами, вызывающими необходимость в таком регулировании.

Данное нововведение усугубит ситуацию с необоснованно широким применением срочных трудовых договоров (в т.ч. контрактов). Общеизвестно, что Республика Беларусь – единственное государство в Европе, в котором так широко используются срочные трудовые контракты (80–90% от всех работающих).

* Томашевский К.Л. Новая реформа Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. – 2010. – № 12. – С. 102-106.

Принятие предлагаемого дополнения ухудшит правовое положение работников в малом бизнесе, так как они будут лишены включаемых в контракты дополнительных мер стимулирования труда, а в случае досрочного расторжения договора из-за невыполнения его условий по вине нанимателя – и минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника в размере трехмесячного среднего заработка.

Представляется необходимым не расширять, а ограничивать использование срочных трудовых договоров (в т.ч. контрактов). В этом плане показателен опыт Российской Федерации, которая в ст. 59 Трудового кодекса РФ закрепила достаточно большой перечень тех случаев (более 20), когда должны или могут заключаться срочные трудовые договоры. В остальных же случаях оформляются трудовые договоры на неопределенный срок.

В Проекте предложена новая редакция ч. 4 ст. 19 ТК Беларуси, содержащая общее правило об изменении трудового договора и порядок приведения условий трудового договора в соответствие с изменившимся законодательством о труде:

«Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. В случае изменения законодательства о труде условия заключенного трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. При этом изменение существенных условий труда осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 32 настоящего Кодекса».

Изменения представляются необоснованными по следующим основаниям.

Во-первых, первую норму следует закрепить в качестве общего правила, из которого есть исключения (к примеру, временные переводы, не требующие согласия работника). В частности, предлагается дополнить первую норму словами «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

Во-вторых, применение на практике второго и третьего правила в случае их включения в ТК Беларуси может привести к крайне негативным последствиям. Наниматели под видом приведения условий ранее заключенных трудовых договоров в соответствие с законодательством о труде начнут в одностороннем порядке менять условия трудового договора. К примеру, законодательство о зарплате изменилось, в связи с чем наниматель издает приказ и меняет в одностороннем порядке

размеры окладов, надбавок, доплат и премий, а если работник отказывается – его увольняют по п. 5 ст. 35 ТК Беларуси. Данные нормы могут привести к росту числа случаев злоупотребления нанимателями своими правами и дальнейшему ухудшению правового положения работников.

Положительной оценки заслуживает решение разработчиков сузить понятие производственной необходимости, как это ранее предлагалось в литературе О.С. Курылевой, А.М. Куренным и докладчиком, исключив оценочное понятие «иные исключительные случаи» из ч. 2 ст. 33 ТК Беларуси.

В Проект включена норма, лишаящая работников, принятых по контрактам и имеющих право на минимальную компенсацию за ухудшение их правового положения, права на выходное пособие при увольнении по ст. 41 ТК Беларуси.

Предлагаемое дополнение, формально соответствующее позиции Конституционного Суда, изложенной в Решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 05.03.2009 № Р-316/2009 «О правовом регулировании выплаты выходного пособия», вместе с тем **не соответствует действующему законодательству о труде и необоснованно лишает лиц, работающих по контракту, выходного пособия.**

Примером непродуманности новых норм законодательства в социально-трудовой сфере выступает новый Закон Республики Беларусь от 29.12.2012 № 7-3 «О пособиях семьям, воспитывающим детей», вступивший в силу 01.01.2013, ст. 13 которого одной категориям родителей (лицам, работающим по найму) увеличила пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а другим (индивидуальным предпринимателям, адвокатам, частным нотариусам и ремесленникам) – уменьшила по сравнению с наемными работниками в 2 раза, в чем усматривается явная дискриминация по профессиональному признаку. В условиях демографических проблем, которые испытывает наша республика, такие непродуманные шаги могут причинить много вреда ее экономике и социальной сфере.

В заключение доклада К.Л. Томашевский высказал пожелание парламентариям взвешенно подойти к принятию анализируемого Проекта, следуя известной русской пословице: «*Семь раз отмерь, один раз отрежь*». Уверен, что качество Проекта возрастет, если на стадии его доработки будут учтены замечания и предложения со стороны независимых экспертов.



Черноруцкая Наталья Михайловна

В заключение семинара выступила юрист **Н.М. Черноруцкая** с докладом на тему «**Проект изменений ТК – возврат к прошлому: экстенсивный труд и ведомственное регулирование**».

Структура ТК Беларуси должна учитывать положения ст. 29 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» об особенностях структуры кодифицированного нормативного правового акта.

Для этого потребуется ряд законотворческих мер и решений.

1. Включение в общие положения ТК Беларуси норм – принципов трудового права, прежде всего принципа свободы труда, принципа защиты достоинства работника, а также нормы о приоритете кодекса как главного источника регулирования трудовых и связанных с ними отношений:

«Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.»

Декреты и указы Президента Республики Беларусь, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным законам».

2. Создание полноценной Особенной части ТК Беларуси.

Список должностных лиц, участвовавших в разработке Проекта (от министерств труда и социальной защиты, экономики, финансов, юстиции, образования), свидетельствует о присвоении монополии чиновников на разработку Проекта и об игнорировании принципа научности нормотворческой деятельности, закрепленного в ст. 1, 7 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь».

Экспертная оценка со стороны Н.М. Черноруцкой в части предлагаемых изменений и дополнений в ТК Беларуси и их последствий выражалась в двух замечаниях.

Первое концептуальное замечание. Законопроект снимает все ограничения с совместительства. Предлагается разрешить внешнее совместительство у любого количества нанимателей. Предлагается не признавать сверхурочной работой внутреннее совместительство по одной и той же трудовой функции.

Совместительство является видом переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени, приводящим к уменьшению времени отдыха работника. Не секрет, что совместительство процветает не в реальном секторе экономики, а в бюджетной сфере. Это экстенсивная форма труда, которая позволяет государству – нанимателю бюджетников – не беспокоиться о повышении дохода по основному месту работы. Бюджетник, работая в нескольких местах или имея 1,5 ставки на основной работе, так или иначе выходит на запланированные республиканские параметры средней зарплаты. То обстоятельство, что бюджетники, находясь в постоянных поисках дополнительных заработков, вынуждены отказывать себе в нормальном отдыхе, жизненном комфорте и профессиональном развитии, государство, по мнению разработчиков Проекта, не должно волновать.

Оговорка Проекта о том, что «виды работ, выполняемые отдельными категориями работников, которые не считаются совместительством, определяются Правительством Республики Беларусь» имеет далеко идущие последствия. На уровне Совета Министров будут бесконтрольно и бес-

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

системно определяться все новые и новые виды работ, которые образуют неизвестное кодексу понятие: «работа, не считающаяся совместительством». Прецедент уже создан постановлением Совета Министров от 26.04.2002 № 533, которым разрешена переработка медицинским работникам 900 ч в год с одинарной оплатой. То, что при этом нарушаются принципы охраны труда, сводится на нет сокращенное рабочее время медицинских работников, – это полбеды. Опаснее то, что придумываемые государством все новые и новые виды переработок неизбежно провоцируют утомляемость врачей и, как следствие, врачебные ошибки.

Второе концептуальное замечание. Отсутствует обоснованный подход к закреплению на уровне ТК Беларуси особенностей регулирования труда отдельных категорий работников. Выделяемые в Проекте приоритеты не вполне оправданы социально-экономической ситуацией в стране.

В Проекте предлагается целая группа норм о труде профессиональных спортсменов и тренеров. Несмотря на то что это небольшая (в количественном отношении) группа наемных работников (в основном командных видов спорта), им уделено столь пристальное внимание и в Законе «О физической культуре и спорте».

Актуальнее и куда важнее, на наш взгляд, прямое регулирование в кодексе труда педагогических, медицинских, научных, творческих работников. Между тем ст. 319 ТК Беларуси остается в Проекте отсылочной нормой. Более того, делегирование полномочий от законодателя применительно, скажем, к медицинским работникам спускается уже даже не на уровень Совета Министров, а на уровень Министерства здравоохранения. Прогнозируем, что в условиях хронического кадрового дефицита это министерство предложит не самые адекватные меры регулирования труда медицинских работников.

Разработчики Проекта отказываются регулировать не только труд интеллигенции, но и труд отдельных категорий рабочих. Ведущим налогоплательщиком в стране среди субъектов хозяйствования является «Беларуськалий». Однако в ТК Беларуси до сих пор нет главы, аналогичной гл. 51.1. «Особенности регулирования труда ра-

ботников, занятых на подземных работах» Трудового кодекса РФ. Полагаем, что такое регулирование актуально и для Беларуси (для шахтеров).

Вызывают удивление и непонимание подходы разработчиков к добавлению новых пунктов в ст. 47 ТК Беларуси. Приведем цитату из обоснования Проекта: «С учетом того, что ст. 51 Кодекса Республики Беларусь об образовании обязывает прекращать педагогическую деятельность в случае возникновения обстоятельств, препятствующих ее осуществлению, проектом Закона в ст. 47 ТК включается дополнительное основание для расторжения трудовых отношений с педагогическими работниками».

Во-первых, обращает на себя внимание противоречивая логика данного абзаца: «обязанность» прекращать педагогическую деятельность не согласуется с «правом» нанимателя уволить работника по одному из оснований ст. 47 ТК Беларуси.

Во-вторых, разработчики не учли, что такого рода препятствия касаются не только педагогических работников, но и других должностей, профессий, связанных с постоянной работой с детьми.

В-третьих, наличие судимости за преступления в экономической сфере является препятствием для продолжения работы аудиторов, банковских работников и др.

То есть реально ситуация требует не дополнения новыми пунктами ст. 47 ТК Беларуси, а квалификации подобных оснований как обстоятельств, расширяющих перечень ст. 44 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ТК Беларуси.

В дискуссии в семинаре также выступили к.ю.н., доцент Л.Я. Островский, А.В. Ясинская-Казаченко и др.

Организаторами было проведено анонимное анкетирование участников семинара, в котором согласились принять участие 24 человека. Подавляющее большинство опрошенных (22 человека) поддержало необходимость доработки Проекта.

Рекомендации по итогам семинара с обзором выступлений направлены в Палату представителей и Совет Республики **Национального собрания Республики Беларусь, Федерацию профсоюзов Беларуси и СМИ.**

Подготовил начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский**

Круглый стол «Законодательное обеспечение сферы труда» в Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь (г. Минск, 26 февраля 2013 г.)

В Совете Республики 26 февраля 2013 г. состоялся круглый стол на тему «Законодательное обеспечение сферы труда. Проект Закона Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений”».

В работе круглого стола приняли участие члены Президиума Совета Республики, сенаторы, более 15 депутатов Палаты представителей, заместители министров и другие представители Министерства труда и социальной защиты, Министерства спорта и туризма, представители Федерации профсоюзов Беларуси, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, преподаватели трудового права из ряда вузов республики. *Начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент К.Л. Томашевский*, задал ряд вопросов заместителю Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь и принял активное участие в дискуссии.

Круглый стол организовала и провела Постоянная комиссия Совета Республики Национального собрания Беларуси по образованию, науке, культуре и социальному развитию. «Цель круглого стола – оценить проект закона с точки зрения полноты, необходимости и целесообразности его положений, организовать обмен мнениями между разработчиками, экспертами и парламентариями», подчеркнул *председатель Постоянной комиссии Совета Республики по образованию, науке, культуре и социальному развитию Н.В. Казаровец*. По мнению сенатора, это позволит разработать взвешенный Проект, который после вступления в силу будет эффективно применяться на практике. В ходе круглого стола состоялось краткое обсуждение положений проекта закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (далее – Проект).

По информации разработчиков Проект предполагает корректировку более 170 статей Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и приводит законодательство о труде в соответствие с решениями Конституционного Суда, указами Президента. По мнению выступавшего на круглом столе *заместителя Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь И.Г. Старовойтова* предусмотренные Проектом новации призваны усовершенствовать нормативно-правовую базу, расширив, например, сферу применения гибких форм занятости, как того требует Директива № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь».

Во время круглого стола И.Г. Старовойтов остановился на некоторых ключевых моментах. Так, индивидуальным предпринимателям, микроорганиза-



 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

ям Беларуси планируется предоставить возможность заключать с работниками срочный трудовой договор (дополнение ст. 17 ТК Беларуси). По мнению заместителя Министра, новая норма в т.ч. будет обеспечивать баланс интересов сторон, способствовать тому, чтобы индивидуальные предприниматели, микроорганизации оформляли отношения со своими работниками на законных основаниях. На вопрос эксперта К.Л. Томашевского о том, каким образом данная норма будет обеспечивать интересы работников в условиях, когда 80–90% работников в Беларуси уже работают по срочным трудовым контрактам, а те, что работают в сфере малого бизнеса, после принятия корректировок в ТК Беларуси будут лишены дополнительных мер стимулирования труда и минимальной компенсации за ухудшение правового положения работников, которые дают контракты, вразумительного ответа от докладчика получено не было.

Начальник юридического управления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь **В.В. Масловская** выступила с докладом о регулировании гибких форм занятости и их развитии в Проекте, очередной раз продемонстрировав, что трактовка гибких форм занятости, разделяемая министерством, отличается от подходов, сформировавшихся в других странах. К примеру, нигде в мире суммированный учет рабочего времени не рассматривается в качестве гибкой формы занятости, а является видом учета рабочего времени. Совершенствование гибких форм занятости в Проекте, по сути, сводится к еще большему расширению сферы срочных трудовых договоров и уточнению понятия надомного труда.

Острая дискуссия в ходе круглого стола разгорелась по вопросу возможного изменения по-

нятия трудового договора, трудовой функции и перевода. С острой критикой этих нововведений выступили член научно-консультативного совета по вопросам развития экономики при Президиуме Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, д.э.н., профессор **А.П. Мороза**, а также **К.Л. Томашевский**. Напомним, что отрицательную оценку этим новациям Проекта дали и многие другие эксперты: кафедра гражданского процесса и трудового права БГУ, Центр трудового права Международного университета «МИТСО», Сообщество трудового права под председательством д.ю.н. В.И. Кривоного, насчитывающее в числе членов 38 ученых и преподавателей трудового права. Такую же негативную оценку ряду положений Проекта дали эксперты и участники **Республиканского экспертного семинара «Изменения трудового законодательства: концептуальная оценка и вектор развития»**, проведенного 5 февраля 2013 г. на базе юридического факультета БГУ кафедрой гражданского процесса и трудового БГУ и Центром трудового права Международного университета «МИТСО» (итоговый обзор этого семинара см. на с. 42–53. – Прим. К.Т.).

Отрадно отметить, что позицию экспертного сообщества поддержал член Совета Республики, ректор Витебского государственного университета, докладчик по данному Проекту в Совете Республики **А.П. Солодков**.

Подводя итоги круглого стола, председатель Постоянной комиссии Совета Республики по образованию, науке, культуре и социальному развитию Н.В. Казаровец призвал участников направлять в комиссию свои предложения для возможного их учета при доработке Проекта к рассмотрению в первом чтении.

Подготовил начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский**

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Заключение трудового договора: теоретико-прикладное исследование / С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновская; под научн. ред. О.Н. Ярошенко. – Харьков : юрист, 2013.

Рецензируемая коллективная монография написана украинскими учеными (С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко и др.), чьи труды по проблемам трудового права и права социального обеспечения хорошо известны белорусским ученым и пользуются заслуженным авторитетом в Беларуси.

Актуальность темы монографии не вызывает сомнения, поскольку институт трудового договора, как известно, является центральным институтом трудового права, одним из подинститутов которого выступает заключение трудового договора, что и стало предметом монографического исследования. Обратим внимание на то, что ни в Беларуси, ни в России, по нашим данным, монография на рассматриваемую тему до настоящего времени не издавалась. Соглашусь с авторами в том, что в Украине до настоящего времени нет ни одной монографической работы, посвященной собственно заключению трудового договора.

Хотя проблемы трудового договора были предметом диссертационных и монографических исследований в дореволюционный (Л.С. Таль), советский (И.С. Войтинский, П.Д. Каминская, Р.З. Лившиц, Б.Н. Чубайс) и современный период (К.Н. Гусов, Е.М. Аكوпова, Э.Н. Бондаренко), тем не менее многие нормы данного института требуют совершенствования в условиях кодификации законодательства о труде Украины.

Статьей 43 Конституции Украины провозглашено право человека и гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду. Реализация же этого права осуществляется преимущественно путем заключения трудового договора. В условиях рыночной экономики именно он должен оптимальным образом соединить интересы наемных работников и работодателей. При этом определяется положение института трудового договора в правовой системе, зависящее от понимания его содер-

жания специалистами в отрасли трудового права, уровня развития правотворчества, современных трудо-правовых тенденций в Украине и во всем мире. Кроме того, значение трудовых договоров в начале XXI века приобретает больший вес в связи с неотложной потребностью реформирования украинского законодательства с учетом социально-экономических реалий развития страны.

Эта ситуация требует комплексного подхода к изучению трудового договора в общем и правовой регламентации его заключения в частности. Актуальность избранной темы объясняется также многочисленными сложностями правоприменительной (в т.ч. судебной) практики.

Структура рукописи логично вытекает из объекта и предмета исследования, поставленных задач и состоит из введения, 3 разделов, объединяющих 8 подразделов, выводов и списка использованных источников.

Методологическая основа монографии является бесспорной, а охваченные авторским коллективом проблемы способствуют достижению поставленной цели: установить особенности правового регулирования заключения трудового договора, выяснить юридические гарантии при приеме работников на работу, подготовить конкретные практические рекомендации и предложения по усовершенствованию нормативно – правового обеспечения и правоприменительной практики в этой области.

Нацеленность авторов на внедрение результатов монографического исследования в правовую материю позволило сделать им научно обоснованные предложения по включению в Трудовой кодекс Украины новых статей о свободе заключения трудового договора, недействительности трудового договора, недействительности отдельных его условий и др. Отрадно отметить, что при этом

РЕЦЕНЗИИ

авторы учитывали положительный опыт правового регулирования заключения трудового договора в странах СНГ (Беларуси, России, Азербайджана, Армении), а также менее детальное регулирование этих отношений в США и странах Европейского союза.

Результаты исследования будут интересны не только ученым. Они могут также использоваться в учебном процессе в юридических и других высших учебных заведениях при изучении учебных дисциплин «Трудовое право», «Трудовой договор», а также при написании учебников, научно-практических пособий и разработке методических рекомендаций.

Таким образом, ознакомление с рукописью дает основания для вывода, что ее цели в основном

достигнуты, монография является самостоятельным и завершенным научным исследованием, в котором получены новые научно обоснованные результаты, что в совокупности имеет существенное значение для развития науки трудового права и совершенствования трудового законодательства.

Вышеуказанное дает полное основание для вывода о том, что коллективная монография «Заключение трудового договора: теоретико-прикладное исследование» (авторы: С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновская; под научн. ред. О.Н. Ярошенко) выполнена на высоком научном уровне, отвечает установленным требованиям и может быть рекомендована к печати, а также для последующего использования в научных исследованиях и учебном процессе.

К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Волк Е.А. **Нормативные соглашения в трудовом праве: монография.** – Минск: Амалфея, 2013.

Монография посвящена одному из блоков в системе источников трудового права – нормативным соглашениям. Основным источником права в Республике Беларусь выступают нормативные правовые акты. Однако важность нормативных соглашений в регулировании трудовых и социально-экономических отношений сложно переоценить. В настоящее время в Республике Беларусь возрастает значение актов социального партнерства как нормативных документов, выражающих социально-экономическую политику государства и обеспечивающих защиту социальных и экономических интересов работников. К нормативным соглашениям в трудовом праве автор обоснованно относит международные договоры о труде, коллективные договоры и соглашения.

В современных условиях требуется гибкий и экономически обоснованный подход к механизму разработки и реализации коллективных договоров, соглашений, которые должны базироваться на тесной взаимосвязи вопросов укрепления экономического положения предприятий и повышения благосостояния их работников, а также на взаимной заинтересованности сторон в повышении эффективности производства и создании необходимых условий для высокопроизводительного труда. В сложных экономических условиях большую эффективность в сфере регулирования трудовых и социально-экономических отношений будут иметь как раз коллективные договоры и соглашения. Их нормы легче и быстрее изменяются, а также в большей степени, чем положения нормативных правовых актов, учитывают специфику каждой конкретной организации, отрасли или территории.

В то же время многие вопросы, связанные с правовым регулированием коллективного договора, соглашения, еще не до конца решены, требуют доработки и дальнейшего развития. Наука трудового права призвана исследовать проблемы коллективно-договорного регулирования как в теоретическом аспекте, так и в направлении совершенствования практики применения коллективных договоров и соглашений.

Содержание рассматриваемой монографии построено логично и последовательно. Первая глава посвящена теоретическим основам нормативных договоров, вторая – международным договорам, третья – коллективным договорам и соглашениям. В книге изучена правовая природа нормативных соглашений в трудовом праве, проведена их классификация, выделены и научно обоснованы их отраслевые особенности. Обоснован авторский подход о соотношении двух групп источников трудового права: с одной стороны, нормативных соглашений (международных договоров о труде, коллективных договоров и соглашений), с другой, – нормативных правовых актов. Определено место нормативных соглашений среди источников трудового права Республики Беларусь.

В работе дан анализ порядку действия международно-правовых норм на территории Республики Беларусь. Рассмотрены некоторые проблемы соотношения международного и национального трудового права.

Уделено внимание современным проблемам заключения и реализации коллективных договоров и соглашений. Выявлены пробелы и недостатки в законодательном регулировании указанных вопросов и предложены пути совершенствования Трудового кодекса Республики Беларусь. Подробно изучен актуальный вопрос о сфере действия коллективных соглашений. Достоинством данной книги является ее практическая составляющая, поскольку научно обоснованы пути преодоления выявленных проблем в современных экономических условиях. В то же время, полагаем, что не в достаточной степени изучены статистические данные заключения коллективных договоров и соглашений.

Монография подготовлена на основе диссертационного исследования Е.А. Волк. Рассматриваемая книга характеризуется высоким научным уровнем, а также имеет практическую значимость. Читательская аудитория может быть достаточно широкой: преподаватели, научные сотрудники, практикующие юристы, а также студенты, аспиранты и магистранты.

Б.Б. Сильков, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой таможенного дела Белорусского национального технического университета

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. 511а, 513а 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 511a, 513a (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.