

преобразовании акционерного общества в производственный кооператив с неделимым фондом.

Е.А. Ковалёва

канд. юрид. наук, доц.

А.Г. Анисковец

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И ТРУДОВОЕ ПРАВО БЕЛАРУСИ

Значительным достижением XX века стало провозглашение на международном и национальном уровнях права на труд и создание системы защиты трудовых прав. Конституция Республика Беларусь закрепляет положения о приоритете общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства Республики Беларусь [1].

Международная организация труда (МОТ) – одна из старейших и наиболее представительных международных организаций, призванных всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем.

В 2014 г. исполнится 60 лет со дня вступления Беларуси в МОТ. Участие в деятельности МОТ оказало значительное воздействие на развитие социально-трудовых отношений в государстве. Многие достижения страны в данной сфере и в советское время, и на этапе независимости состоялись именно благодаря взаимодействию с этой авторитетной международной организацией [2, с. 47].

За период с 1919 г. по январь 2010 г. в рамках МОТ принято 188 Конвенций и 199 Рекомендаций, охватывающих самые различные области социально-трудовых отношений. Одна из последних Конвенций МОТ о труде в рыболовном секторе и одноименная Рекомендация были приняты на 96-й сессии Генеральной конференции МОТ 30 мая 2007 г. Всего Республикой Беларусь ратифицировано 49 Конвенций МОТ [3, с. 74].

Конвенции МОТ принимаются на основе консенсуса на сессиях Международной конференции труда и подлежат ратификации государствами — членами МОТ. Будучи ратифицированными, они возлагают на государство юридические обязательства по их практическому применению. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их

положения, как правило, развивающие нормы соответствующих конвенций, имеют важное значение, представляя собой модельные акты в сфере трудового права.

Сам факт ратификации Конвенций, содержащих более высокий уровень гарантий в сфере трудовых отношений, не только позволяет совершенствовать и развивать национальную правовую базу в этой области, но и создает дополнительные препятствия для отказа от уже закрепленных в законодательстве норм, способствуя общественной стабильности в правовом регулировании труда [4, с. 18].

Можно констатировать, что нормы международного права как общепризнанные, так и содержащиеся в международных договорах составляют в настоящее время важную часть норм трудового законодательства Республики Беларусь. Например, ст. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) закрепляет положения основополагающей Конвенции № 29 о принудительном труде, а ч. 2 ст. 17 ТК и ч. 2 ст. 243 ТК – положения Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя [5].

Особое внимание следует уделить ст. 14 ТК, которая отражает положения Конвенции № 111 о дискриминации в области труда и занятий, так как изменения ТК Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» среди прочих изменений затронули и ее. Согласно этому Закону ограничение в трудовых правах по причине возраста и места жительства работника расценивается как дискриминация и запрещается [6].

Но в тоже время необходима еще большая активизация правотворческой деятельности законодателя, что будет способствовать интеграции Беларуси в правовую систему цивилизованного мира. При этом систематизация и унификация национального трудового законодательства имеет своей целью предотвращение снижения уже достигнутого уровня правовых гарантий. Представляется целесообразным рассмотрение и законодательное закрепление нижеследующих положений международных норм:

1) в настоящее время все большую популярность приобретают нестандартные формы занятости, особенно привлекательной как для нанимателей, так и для работников является возможность временной занятости. Для работников такая форма занятости представляет собой наличие определенной свободы и возможности менять род занятий и место работы по своему усмотрению, не привязываясь к определенной организации. Для нанимателей существование института временной занятости имеет свои плюсы: она удовлетворяет временную потребность в работниках определенной специальности и обеспечивает временное

замещение работников, находящихся в отпусках либо временно отсутствующих по другим причинам. Одной из форм временной занятости является заемный труд, получивший некоторое распространение в настоящее время и в Беларуси. Он представляет собой такую трудовую деятельность гражданина, при которой последний выполняет свои трудовые функции в интересах юридического лица (фактического работодателя), состоя при этом в трудовых отношениях не с ним, а с другим юридическим лицом (нанимателем).

В зарубежных странах лизинг персонала получил широкое распространение уже в конце 20 века. В 1997 г. МОТ была принята Конвенция № 181 о частных агентствах занятости, узаконившая таким образом форму заемного труда. Конвенция позволяет частным агентствам заниматься наймом работников для последующего трудоустройства в организации [7].

МОТ в докладе о трудовых отношениях, посвятила целую главу так называемому трехстороннему трудовому правоотношению, возникающему в том случае, когда труд или услуги работника предоставляются третьей стороне. В докладе четко выражается позиция в пользу рассмотрения такого рода правоотношений как трудовых. Принятая Генеральной конференцией МОТ в 2003 г. резолюция, посвященная трудовым отношениям, отмечает необходимость четкого определения обязанностей сторон при трехстороннем трудовом правоотношении для наибольшей защиты прав и интересов работников [8, с. 47].

В Беларуси же данный правовой аспект не урегулирован, хотя его необходимость и целесообразность нестандартных форм занятости весьма очевидны. Существуют только косвенные формы регулирования, например, положения Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» [9].

Несмотря на то, что фактически заемный работник является подрядчиком, при организации безопасных условий труда фактический работодатель обязан руководствоваться теми же положениями трудового законодательства, что и для штатных работников. В частности, провести инструктаж на месте выполнения работы, затребовать документы, подтверждающие квалификацию работника, создать здоровые и безопасные условия труда, уплачивать взносы в Фонд социальной защиты.

Таким образом, в настоящее время существует объективная необходимость закрепления в рамках трудового законодательства нестандартных форм занятости, которые получают все большее распространение в нашей стране.

2) изменения Трудового кодекса Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» среди прочих затронули так же ст. 263 ТК, регулируемую ночные, сверхурочные, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин [9]. В результате чего был изменен подход к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. По действовавшей до 20 июля 2007 г. редакции ч. 1 ст. 263 ТК устанавливала категорический запрет на привлечение таких женщин к работе в ночное время.

Согласно же действующей ч. 2 ст. 263 ТК женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. На международном уровне данные вопросы регулируются положениями основополагающей Конвенции МОТ 1934 г. № 41 о труде женщин в ночное время (пересмотренная), которая в нашей стране не ратифицирована. Статья 3 данной Конвенции гласит: «Женщины, независимо от возраста, не используются на работе в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в каких-либо филиалах таких предприятий, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи». Хотя для целей указанной Конвенции термин «промышленное предприятие» включает, в частности:

- а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых;

- б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделяются, подготавливаются к продаже, разрушаются или уничтожаются или на которых материалы трансформируются, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии или двигательной силы любого вида;

- в) предприятия по строительству, реконструкции, содержанию, ремонту, переделке или демонтажу любых зданий, железнодорожных путей, трамвайных линий, портов, причалов, пирсов, каналов, внутренних водных путей, дорог, туннелей, мостов, виадуков, канализационных систем, водостоков, колодцев, телеграфных и телефонных устройств, электрических установок, газовых заводов, систем водоснабжения или предприятия, производящие другие строительные работы, а также работы по подготовке к строительству и закладке фундамента, предшествующие вышеперечисленным работам женщин [11].

В тоже время представляется целесообразным вернуть прежнее правовое регулирование и ч. 2 ст. 263 ТК изложить в следующей редакции: *«Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет».*

3) необходимо более детальное регулирование труда работников, осуществляющих свою деятельности посредством заключения с ними контракта. Частью 2 ст. 17 ТК закреплено, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК.

Такое положение содержится в Конвенции МОТ 1982 г. № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (не ратифицирована Республикой Беларусь) и развивающей ее Рекомендации МОТ № 166, ограничивающих использование срочных трудовых договоров, включая контракт, поскольку они, как правило, ухудшают правовое положение работника из-за права нанимателя уволить работника по истечении срока договора. В указанных международных актах определены положения о необходимости предусмотреть соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок и ограничить их использование случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы работника, если трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок [12; 13].

Таким образом, срочный трудовой договор на основании национального законодательства и международных стандартов заключается на определенный срок при условии, что трудовые отношения не могут быть установлены на постоянной основе. Однако на практике в Республике Беларусь контракты заключаются почти со всеми работниками, тем самым идя в противовес данной норме и ухудшая положение работника. В связи с этим представляется уместным дополнить ТК ст. 17-1, предусмотрев в каких именно случаях возможно заключение контракта. Например, допускается заключение контракта:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности нанимателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или стажировкой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

4) существует так же противоречие белорусского трудового законодательства с международными стандартами о периодичности выплаты заработной платы. Статья 73 ТК гласит, что выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Конвенция же МОТ 1949 г. № 95 об охране заработной платы закрепляет положение о том, что заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени, если не существует других соответствующих урегулирований национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа [3, с. 149].

Развивающая Конвенцию № 95 Рекомендация МОТ № 85 об охране заработной платы конкретизирует положения Конвенции устанавливая, что максимальные интервалы выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы не реже двух раз в месяц через промежутки времени, *не превышающие шестнадцать дней*, для работников с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы и не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления [14].

С учетом изложенного целесообразно внести изменения в ч. 1 ст. 73 ТК, изложив ее в примерно следующей редакции: «Выплата заработной платы производится регулярно *не реже чем каждые полмесяца* в дни (*числа*), определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре».

И в заключении хотелось бы подчеркнуть, что Республике Беларусь необходимо заимствовать из международных трудовых стандартов самые прогрессивные нормы, отвечающие интересам человека и позволяющие обеспечивать реализацию основополагающих трудовых прав и свобод, закрепленных в Конституции Республики Беларусь.

Список использованных источников

1 Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.

2 Русакович, А.В. Международная организация труда и Беларусь: 50 лет взаимодействия / А.В. Русакович // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2006. – № 4. – С. 47 – 55.

3 Войтик, А.А. Международная Организация Труда и права человека / сост. А.А. Войтик; отв. А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

4 Стаценко, В.Г. Конвенции международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В.Г. Стаценко // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002 — № 2. – С. 18 – 22.

5 Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 31 дек. 2011 г. – Минск: Современная школа, 2011. – 224 с.

6 О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь 8 января 2014 г. № 131-З // Эталон – [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

7 О частных агентствах занятости : Конвенция МОТ № 181 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356. – Дата доступа : 01.04.2014.

8 Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2007. – 160 с.

9 О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам: Указ Республики Беларусь 6 июля 2005 г. № 314 // Эталон – [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

10 О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь 20 июля 2007 г. № 272-З// Эталон – [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

11 О труде женщин в ночное время : Конвенция МОТ № 41 (пересмотренная в 1934 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=236. – Дата доступа : 31.03.2014.

12 О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя : Конвенция МОТ № 158 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=333. – Дата доступа: 31.03.2014.

13 О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя :

Рекомендация МОТ № 166 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=597. – Дата доступа : 31.03.2014.

14 Об охране заработной платы : Рекомендация МОТ № 85 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=537. – Дата доступа : : 31.03.2014.

Н.П. Ковалева

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Фактическим основанием для пенсионного обеспечения за выслугу лет является определенная законом продолжительность трудового стажа (выслуги лет). Определение трудового стажа, было сформулировано В.С. Андреевым, который определял трудовой стаж как «продолжительность оплачиваемой общественно-полезной деятельности гражданина в социалистическом общественном производстве, в сфере государственного, общественного или социально-культурного строительства» [1, с. 43]. На практике выслуга лет сводится к тому, что она выражена специальным трудовым стажем, определенной продолжительности, необходимой для приобретения права на пенсию за выслугу лет [2, с. 106]. Греченков А.А. рассматривал выслугу как важнейшее основание для назначения пенсии данного вида, представляющее собой специальный трудовой стаж, различный по своей продолжительности, необходимый для приобретения права на пенсию. Необходимо заметить, в ряде случаев для возникновения права на пенсию за выслугу лет помимо специального стажа требуется также наличие определенного общего стажа и достижение конкретного возраста [3, с. 97]. Гущин И.В. определяет специальный трудовой стаж (выслугу) в значении продолжительности работы гражданина у соответствующего нанимателя с учетом вредных условий труда, его интенсивности, тяжести и других специальных условий, а стаж, определяющий право ряда категорий работников на пенсионное обеспечение за выслугу лет - особого вида специального трудового стажа. При этом юридическое значение выслуги лет (специального