**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА

# КАФЕДРА

***«ФИЛОСОФИИ, ИСТОРИИ, ПОЛИТОЛОГИИ, ПРАВА»***

## РЕФЕРАТ

### *«ПРАВО НА ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ»*

**ПРОВЕРИЛ: ВЫПОЛНИЛ:**

#### **ДОЦЕНТ** **студент гр эм-12**

**БЛИЗНЕЦ Г. И. ЗАСУСКИЙ А. Н.**

##### *ГОМЕЛЬ*

***2003***

###### Оглавление:

**1. Введение …………………………………………………………….. 2**

**2. Права и обязанности молодых специалистов …………………… 5**

## 3. Служба в государственных органах ……………………………… 7

**4**. **Трудовые права и свободы ………………………………………… 10**

**5. Трудовое право конституции Республики Беларусь……………. 15**

**6. Новейшее законодательство о труде и его оптимизация……….. 23**

**7.Список литературы ………………………………………………… 29**

### *Введение*

Права человека — важнейший институт конституционного права. Особое развитие в сфере как внутригосударственного, так и международного права он получил во второй половине ХХ в., что явилось одним из наиболее значимых итогов правового развития человечества. Являясь показателем соответствия политической и правовой системы государства современным международным стандартам, он призван обеспечить достойную и безопасную жизнь личности, возможность ее свободной жизнедеятельности в сложных условиях современного общества.

Нормы, гарантирующие права человека, признанные международным правом в качестве исходных, в национальном законодательстве относятся, прежде всего, к конституционному уровню, поэтому предметом нашего анализа в первую очередь является Конституция 1994 г. (с изменениями и дополнениями 24 ноября 1996 г.).

Принятию Конституции Республики Беларусь 1994 г. предшествовали обновление общественного строя, начало перехода экономики на рыночную систему, допущение разнообразных форм собственности, развитие плюрализма, непосредственная реализация власти народом, расширение безопасности и сотрудничества с мировым сообществом; в науке — переход от марксистской концепции к общечеловеческой концепции прав человека. Конституция 1994 г. — принципиально новый документ, в котором закрепляется гуманная ориентация развития нашего общества. Приоритет отдается личности и общечеловеческим ценностям. Эта черта качественно отличает новую концепцию прав человека, отказ от характерного для социалистической теории

принципа приоритета государственных интересов над интересами личности.

Обоснованием такого подхода являлось положение, что государство призвано выражать общественные и личные интересы. Считалось, что у личности, как и общества в целом, не может быть политических интересов, противоречащих государственным, олицетворяемым в политике КПСС, поскольку "воля партии — это воля народа". Если же такие интересы формировались, то, в зависимости от формы их выражения, они либо игнорировались, либо вызывали соответствующую реакцию власти вплоть до принятия репрессивных мер со стороны государства¹.

Право на жизнь — одно из основных неотчуждаемых прав человека, принадлежащих каждому от рождения. Оно закреплено важнейшими международными документами о правах человека². Это право является стержневым в том смысле, что многие другие конституционные права, как, например, право на благоприятную окружающую среду, на охрану здоровья, на личную неприкосновенность, право на труд, имеют своей конечной целью обеспечение реализации права на жизнь.

Впервые в бывшем Советском Союзе и БССР право на труд было закреплено в Конституции СССР 1936 г. и Конституции БССР 1937г.

Содержание этого права раскрывалось как гарантии на получение работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством. В Конституции БССР 1978 г. было добавлено право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей (ст. 38)3.

В Конституции Республики Беларусь право на труд нашло совершенно новую интерпретацию. Статья 41 гарантирует гражданам республики право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровье и безопасные условия труда.

Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с Законом.

Лица, работающие по найму, имеют право на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера. Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности (ст. 42).

Важной гарантией права на труд является обеспечение гражданину реального отдыха, способствующего восстановлению его сил и работоспособности. В соответствии с Конституцией право на отдых для работающих по найму обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43).

Новое содержание Конституции объективно обусловлено изменением роли государства, переставшего быть единственным собственником всех средств производства, не могущим вследствие этого быть, как раньше, и единственным работодателем, гарантом, обеспечивающим получение каждым гарантированной работы.

Гарантии устанавливаются и для всех иных прав и свобод граждан, закрепленных в настоящей Конституции. К ним относятся экономические, политические, социальные, организационные, правовые, педагогические, воспитательные и внешнеэкономические гарантии. В научной литературе обычно называются экономические, политические и идеологические гарантии прав личности. Иногда выделяют и другие виды общих гарантий, в частности общественные, социальные и духовные.4

|  |
| --- |
| Права и обязанности молодых специалистов Молодые специалисты - наиболее динамичная часть общества. Термин "молодой специалист" имеет довольно широкое толкование. В обыденном понимании молодые специалисты - это практически все закончившие вузы, техникумы, независимо от дневной или вечерней (заочной) формы обучения, работающие сравнительно недолгий срок и имеющие небольшой практический опыт работы по полученной в учебном заведении специальности. Между тем с юридической точки зрения это совсем не так. В соответствии с **п. 1.4 Положения о распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений Республики Беларусь**, утвержденного **приказом Министерства образования Республики Беларусь от 20 июня 1997 г. № 336** с последующими изменениями и дополнениями, внесенными **приказом Минобразования № 33 от 26 января 1999 г; постановлениями Минобразования № 18, Минтруда № 81, Минэкономики № 28, Минфина № 64, Минюста № 21 от 21 июля 2000 г.; Минобразования, Минтруда, Минэкономики, Минфина, Минюста от 3 января 2001 г. № 1** (далее - Положение), выпускники, которые закончили полный курс обучения и направлены на работу комиссиями по персональному распределению (при наличии направления), считаются молодыми специалистами и обязаны отработать по направлению на работу 2 года со дня заключения трудового договора между ними и нанимателем. Следовательно, одним из основных условий, при котором выпускник вуза или техникума рассматривается как молодой специалист, является направление его на работу комиссией по персональному распределению после окончания дневного отделения государственного высшего или среднего специального учебного заведения. Выпускники государственных высших и средних специальных учебных заведений, оканчивающие их без отрыва от производства, персональному распределению не подлежат и могут быть направлены на работу только по их желанию, просьбе. В этом случае они также считаются молодыми специалистами со всеми вытекающими отсюда гарантиями, правами и обязанностями.  Права и обязанности выпускников учебных заведений регулируются законодательством Республики Беларусь - как специальными нормативными актами, которые распространяются лишь на выпускников высших и средних специальных учебных заведений, так и актами общего значения.  Право на труд - основа всех социально-экономических прав граждан. Рассматривая право на труд как неотъемлемую часть активной социальной политики, государство в современных условиях принимает необходимые меры по обеспечению социальных гарантий занятости трудящихся и реализации каждым гражданином своего конституционного права на труд. В этих целях осуществляется комплекс организационных, социальных, экономических и правовых мер по кардинальному улучшению использования трудовых ресурсов, созданию целостной общегосударственной системы трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Важнейшей гарантией реального осуществления в Республике Беларусь права на труд для молодых специалистов, наряду с установленными общими правовыми гарантиями для всех граждан, являются дополнительные гарантии, установленные в специальных нормативных актах. Среди специальных нормативных актов, регулирующих правовое положение молодых специалистов, основное место занимает Положение о распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений Республики Беларусь.  Данное Положение является обязательным для исполнения всеми министерствами, иными республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, предприятиями, учреждениями и иными юридическими лицами независимо от форм собственности (**п. 1.2**). В Положении предусмотрен порядок распределения и использования в народном хозяйстве выпускников государственных высших и средних учебных заведений.  Большое значение имеет также **постановление Совета Министров Республики Беларусь *"О распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений"* от 2 апреля 1997 г. № 276** с последующими изменениями и дополнениями. Указанным постановлением с 1997/1998 учебного года введено обязательное распределение выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений, за исключением обучающихся в них на платной основе.5 *Служба в государственных органах* Служба в государственных органах, государственных и общественных организациях является одним из видов социальной деятельности людей. Служба государству неразрывно связана с самим государством, его ролью в жизни общества. Это одна из сторон деятельности государства по организации и правовому регулированию личного состава государственных органов. Государственная служба, прежде всего служение государству, то есть выполнение по его поручению, за плату от него определенной деятельности по реализации задач и функций государства. Закон “Об основах государственной службы в Российской Федерации” рассматривает государственную службу в более узком смысле, как деятельность тех служащих, которые составляют “аппарат”, корпус руководителей, специалистов государственных органов. Такое определение позволяет отграничить государственно-управленческую деятельность от деятельности специалистов в народном хозяйстве, в социально-культурной сфере, а также отграничить государственную службу и другие виды службы.  Необходимо отметить, что, например, в Федеративной Республике Германии законодательство различает два вида государственной службы. Это чиновники государственных органов, деятельность которых регулируется в особом порядке и наемные работники, которые заключают договор о службе. Это, прежде всего работники государственного сектора экономики. Таким образом, здесь  государственная служба рассматривается шире, как работа не только в государственных органах, но и на предприятиях, учреждениях и тому Государственная служба основных капиталистических стран. Но внутри этого широкого понимания все равно различают виды государственной службы, в зависимости от ее специфики. Специфика деятельности служащего в государственных органах состоит в том, что он не создает непосредственно материальных ценностей, но обеспечивает условия для материального производства, у него особый предмет труда - информация (являющаяся и средством воздействия), которую он собирает, обрабатывает, хранит, создает. Он воздействует на людей, обслуживает их, делает это возмездно, то есть за определенное вознаграждение и занимает должность (имеет собственный статус). В связи с этим можно выделить и черты самой государственной службы, как правового института.  Государственная служба обязана своим возникновением государству. С его возникновением и развитием стала развиваться и служба, имея своим назначением реализацию задач и функций государства в разнообразных областях жизнедеятельности общества, являясь необходимым элементом управления.  Организующая деятельность государства охватывает разнообразные сферы жизнедеятельности общества, поэтому государственная служба регулируется нормами не только административного права, но и нормами других отраслей права. Например, пункт 3 статьи 4 в Федерального Закона “Об основах государственной службы Российской Федерации” определяет, что на государственных служащих распространяется действие законодательства о труде с особенностями, предусмотренными настоящим Законом 6.  Направленность деятельности служащих на обслуживание населения порождают не только административные, но и гражданские правоотношения. Помимо устанавливаемых специальных социальных гарантий для государственных служащих, в связи со специфичностью их деятельности, на них распространяются и социальные гарантии, предусмотренные для всего населения. Поэтому на государственную службу распространяются и нормы социального права. Таким образом, государственная служба регулируется не только нормами административного права, но и нормами ряда других отраслей (трудового, финансового, социального и др.).  Усложнение общественных отношений, повышение требований к государству потребовало необходимость выделения управленческой, организаторской деятельности, как таковой.  Для выполнения определенных, требующих специальной квалификации, функций общество выделяет относительно устойчивую категорию работников, занятых этим делом не в качестве общественного, а профессионального управления.  Особенности труда государственного служащего, а именно то, что он не производит материальных ценностей непосредственно, но помогает государству реализовывать собственные функции и задачи обязывает государство обеспечивать служащего.  Поэтому государственный служащий выполняет возложенные на него обязанности на возмездной основе. Таким образом, чертами государственной службы являются: осуществление ее на профессиональной основе за вознаграждение (то есть возмездно), специально подготовленными для этого работниками - государственными служащими, урегулированность нормами целого комплекса отраслей права. Государственная служба является одной из сторон организационной деятельности государства, и содержание ее составляет практическая реализация функций и задач государства. Исходя из вышеизложенного, под государственной службой следует понимать профессиональную, возмездную деятельность специально подготовленных работников (государственных служащих) по обеспечению реализации функций и задач государства (в лице государственных органов). Или как определяет Федеральный Закон “Об основах государственной службы Российской Федерации” в статье 2: “Под государственной службой понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнением полномочий государственных органов”7. |

***Трудовые права и свободы.***

Трудовые права и свободы, в различных комбинациях закреплены в большинстве консти­туции мира, важны для лиц наемного труда, которые составляют основную часть работающего населения. Эти права распространяются на значительное число находящихся в России имми­грантов, т.е. лиц, не имеющих российского гражданства. Трудовые права и свободы защищают человека от произвола работодателей, дают возможность отстаивать свое достоинство и инте­ресы.

Рыночная экономика существенно меняет правовое положение работников. При админи­стративно-командной экономике они были на словах полноправными, но отсутствие реального собственника создавало безразличное отношение к излишествам рабочей силы на предпри­ятиях, низкой производительности труда и трудовой дисциплины. Как результат - низкая оп­лата труда, уравниловка, незаинтересованность работников в результатах труда при "полной занятости" и "неуклонном росте благосостояния трудящихся". Но жизненный уровень, органи­зация труда все более и более отставали от общемировых стандартов, широковещательные права и свободы часто отстаивались на бумаге.

Частный собственник организует работу своего предприятия по другому. Он стремиться сократить ненужный персонал, заставить работников трудиться интенсивно, но и оплачивать труд по достоинству. Однако его хозяйская власть, вытекающая из права частной собствен­ности, объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву при­­были. Экономически общество в этом заинтересовано, но еще более оно заинтересовано в том, чтобы учитывался человеческий фактор, забвение которого способно привести к крупным со­циальным потрясениям (революции, трудовым конфликтам, массовому недовольству). За­щите интересов человека на производстве служат трудовое и социальное законодательство, а также признаваемые государством договорные формы регулирования трудовых отношений (коллективные договоры и соглашения, индивидуальные трудовые договоры и контракты).

Свобода труда провозглашена в ч.1 ст.37 в соответствии со ст.23 Всеобщей декларации прав человека. Принцип свободы труда в определенной мере уже нашел отражение в дейст­вующем законодательстве.

Конституция РФ закрепляет свободу труда, раскрывая ее как право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Чело­век вправе как работать, так и не работать, не может быть и речи о привлечении к администра­тивной ответственности за так называемое "тунеядство", бродяжничество (бомжи) и т.д. Кон­­ституционной обязанности трудиться, как в прошлые годы, теперь нет. Человек свободен как в поступлении на постоянную работу, так и в уходе с нее, в переходе на другую, более интерес­ную или выгодную для него. Свобода труда реализует через индивидуальную трудовую дея­тельность, в занятии предпринимательской деятельностью и т.д.

Свобода труда связана с запретом принудительного труда. Запрет принудительного труда, предусмотренный ст.8 Международного пакта о гражданских и политических правах. Таким трудом считается не только откровенно рабский труд, что в наше время встречается крайне редко, но и любые формы принуждения человека работать на недобровольно принятых усло­виях или под угрозой какого-либо наказания.

Вместе с тем не считается принудительным трудом выполнение обязанностей, вытекаю­щих из военной службы, в условиях чрезвычайного положения или по приговору суда. Прину­дительный труд запрещен Конвенцией Международной организации труда №29 (1930 г.), а также Кодексом законов о труде РФ (ст.2).

25 сентября 1992 г. в КЗоТ была включена норма о запрете принудительного труда (ст.2), а из числа мер дисциплинарного взыскания исключено такое наказание, как перевод на ниже­оплачиваемую работу или смещение на низшую должность.

Право на труд не означает чьей-то обязанности предоставлять работу всем желающим. В рыночной экономике государство не в состоянии предписывать такую обязанность частному предпринимательству или брать ее на себя, поскольку оно уже не управляет всеми предпри­ятиями. Поступление человека на работу в основном определяется договором с работодателем. Но наемный работник вправе требовать соблюдения определенных Конституцией условий, а именно: чтобы условия труда отвечали требованиям безопасности и гигиены, а вознаграждение за труд выплачивалось без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного фе­­деральным законом минимального размера оплаты труда. Следовательно, если безопасность и гигиена не обеспечены и здоровью работника на производстве причинен вред, то работодатель несет за это материальную, а в определенных случаях и уголовную ответственность.

Соответствующие нормы предусмотрены Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным поврежде­нием здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденными поста­новлением Верховного Совета Российской Федерации 24 декабря 1992 г. (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г.). Действуют также Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, принятые 6 августа 1993 г., и ряд других нормативных актов.

Конституция обязывает законодательный орган принимать законы о минимальном раз­мере оплаты труда, а работодатель выплачивать вознаграждение за труд не ниже этого размера. Тем самым предполагается, что по договору (коллективному или индивидуальному) размер оплаты может быть больше, что и осуществляется на практике в соответствии с рыночной це­­ной рабочей силы или по тарифным разрядам, установленным государственными органами для учреждений и предприятий, находящихся на госбюджетном финансировании. Многочис­ленные статьи КЗоТ и других актов развивают и детально регламентируют указанные консти­туционные положения. Трудовое законодательство запрещает какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работников в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, от­ношения к религии, принадлежности к общественным объединениям (ст.77). В регулировании трудовых отношений на основе социального партнерства на двухсторонней основе (между ра­ботодателями и работниками) и трехсторонней основе (т.е. еще и с участием государственных органов) важную роль играет Закон о коллективных договорах и соглашениях от 11 марта 1992г.(с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г.).

Право на защиту от безработицы предполагает обязанность государства проводить эко­номическую политику, способствующую, по возможности, полной занятости, а также бес­платно помогать гражданам, не имеющим работы, в трудоустройстве. Кодекс законов о труде защищает работника от необоснованных увольнений. При отсутствии работы и возможности ее получить гражданам выплачивается пособие по безработице в размере 45-75% среднего за­работка, но не ниже минимального размера оплаты труда, предоставляется возможность бес­платного обучения новой профессии или участия в оплачиваемых общественных работах, ком­пенсируются затраты в связи с добровольным переездом в другую местность. Эти нормы пре­дусмотрены Законом о занятости населения а Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.[[1]](#footnote-1) с изменениями и дополнениями, внесенными Законом от 15 июля 1992 г. Для реализации целей Закона создана Федеральная служба занятости России, имеющая отделения во всех субъектах Федерации, городах и районах страны.

Право на забастовку увязывается с правом на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Забас­товка - это остановка работы работниками для оказания давления на работодателя с целью удовлетворения их экономических требований. Забастовка не свидетельствует о желании ра­ботников разорвать трудовой договор. А потому неправомерный запрет забастовки рассматри­вается как форма принудительного труда. В соответствии с Конституцией РФ, а также с Меж­­дународным пактом об экономических, социальных и культурных правах право на забастовку реализуется в соответствии с законом. Поэтому закон вправе запретить забастовку в ряде от­раслей хозяйства (транспорт, общественное обслуживание и др.). Однако этот запрет касается не всех работников отрасли, а только тех, кто по смыслу ч.3 ст.55 может нанести вред здоро­вью других лиц, безопасности государства и т.д. Устанавливать запрет на этих основаниях мо­жет только суд.

Действующим законом запрещены также некоторые виды забастовок. Коллективный тру­довой конфликт не обязательно приводит к забастовке, прежде чем объявить ее, требуется ис­пользовать примирительные процедуры, предусмотренные Федеральным законом о порядке разрешения коллективных трудовых споров от 23 ноября 1995 г. На предприятиях существуют также комиссии по трудовым спорам, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Но любая система разрешения споров предусматривает возможность для недовольной стороны обратиться в суд.

Право на отдых имеет каждый человек, но для тех, кто работает по трудовому договору (т.е. лиц наемного труда), Конституция гарантирует установление федеральным законом про­должительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (ежегодный отпуск предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы, продолжительностью не менее 24 рабочих дней).

Действующий КЗоТ устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников с учетом условий и характера труда, возраста, состояния здоровья и иных факторов устанавливается сокращенная продолжитель­ность рабочего времени без уменьшения заработной платы. Законом установлены все преду­смотренные Конституцией виды отдыха, а коллективные договоры и соглашения часто вводят и более высокие стандарты.

Другой не менее важной категорией прав и свобод человека является защита материн­ства, детства и семьи.Всеобщая декларация прав человека констатирует: "Семья является естественной и основной ячейкой общества и имеет право на защиту со стороны общества и государства" (ч.3 ст.16).из общего конституционного положения вытекают семейные права граждан, и прежде всего - определенные права матери и ребенка.

***ТРУДОВОЕ ПРАВО В КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ******БЕЛАРУСЬ***

1. Конституция Республики Беларусь утверждает подлинно демократические права граждан, активное использование которых способствует свободному развитию каждого и всех. Среди них на одном из первых мест находятся: права на труд (ст.41), отдых (ст.43), охрану здоровья (ст.35), материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца (ст.47), право на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера (ст.42).
2. Раскрывая содержание права на труд, законодатель включает в

это понятие право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием и профессиональной подготовкой. В таком объеме подобное обязательство со стороны государства по отношению к своим гражданам не встречается даже в конституциях стран с традиционно демократическим строем. Тем не менее следует отметить, что в силу происходящих в республике политических и социально-экономических перемен, обусловленных становлением рыночных отношений, данное положение носит скорее декларативный характер, является как бы указанием желательной цели. Реальное же положение в экономике республики серьезно ограничивает возможности граждан. Впервые в Конституции появилось такое понятие как безработица. А право на пособие по безработице, зафиксированное все в той же ст.41, само по себе ставит под сомнение полноту осуществления государством взятого им обязательства по созданию условий для полной занятости населения. Невольно напрашивается вопрос: коль скоро гарантируется право на труд, создаются все условия для полной занятости населения, откуда появится "незанятость лица по независящим от него причинам", т.е. безработица? И наоборот, если неизбежна безработица, то можно ли говорить о праве на труд?

1. Необходимо обратить внимание и на то, что законодатель ставит реализацию составляющих прав на труд в зависимость от общественных потребностей. При этом остается неясной концепция самих общественных потребностей, неизвестно, кто будет их определять. Это лишний раз подчеркивает во многом пока декларативный характер провозглашенного конституцией права на труд.
2. Далее необходимо еще раз повторить, что по ст.41 право на труд включает в себя право на выбор профессии и рода занятий, а также право на работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой. Тем самым Конституция закрепляет самые прогрессивные нормы, соответствующие международно-правовым актам, включая конвенции МОТ. Но можем ли мы сегодня в полной мере реализовать эти положения на практике? На этот вопрос невозможно дать однозначный ответ. С одной стороны, при наличии различных форм собственности и современном состоянии рыночных отношений нельзя предоставить всем гражданам Республики Беларусь работу в соответствии с их пожеланиями и образованием: экономические реалии порождают и безработицу, и использование граждан на работах не по специальности. Но, с другой стороны, положение смягчается тем, что в соответствии с ч.2 ст.41 Конституции в случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется не только выплата пособия по безработице, но и обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей.
3. Обеспечение прав и свобод граждан РБ, в том числе свободы труда, гарантируется государством, говорится в ст.21 Конституции РБ. Свобода труда провозглашена в ст.23 Всеобщей Декларации прав человека от 10 декабря 1948 года. Только сам гражданин может распоряжаться своим трудом, только он может выбирать ту или иную форму деятельности (предпринимательство, фермерство, индивидуальную трудовую деятельность, работу на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях или коммерческих структурах и т.д.). Ст.41 (ч.4) Конституции РБ запрещает применение принудительного труда, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Это важное положение закреплено в ст.8 Международного пакта о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 года, где, в частности, сказано:

1. Никто не должен содержаться в рабстве; рабство и работоторговля запрещены во всех их видах.

2. Никто не должен содержаться в подневольном состоянии.

3. Никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду. Свобода труда непосредственно связана с правом на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку (ч.3 ст.41). Это соответствует ст.23 Всеобщей Декларации прав человека, которая закрепляет право каждого создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и Конвенция N 98 от 1 июля 1949 г. относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров. Так, ст.1 этой Конвенции закрепляет право трудящихся пользоваться соответствующей защитой против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу. Такая защита применяется в особенности против актов, рассчитанных на то, чтобы:

а) поставить прием на работу или оставление на работе; трудящегося в зависимость от вступления его в профсоюз или выхода из профсоюза

б) увольнять трудящегося или любым другим способом наносить ему ущерб на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или, с согласия предпринимателя, в рабочее время.

1. Ст.45 Конституции РБ гарантирует право граждан на охрану здоровья, включая бесплатное лечение в государственных учреждениях здравоохранения. Оно обеспечивается также мерами по оздоровлению окружающей среды, совершенствованию правил и норм охраны труда, возможностью использоваться оздоровительными учреждениями, развитием физической культуры и спорта. Организация охраны труда - социальная и государственная функция. В условиях новых экономических отношений в республике она обретает особую значимость. Рациональная организация охраны труда достигается умелым применением экономических, социальных, правовых, моральных, психологических и других средств. Она представляет собой комплексную проблему, которая находится на стыке экономики труда, социологии, социальной психологии, эргономики, юриспруденции и некоторых других наук. В регулировании отношений охраны труда важную роль играет трудовое право. Оно закрепляет на основе прогнозирования, моделирования и экспериментирования наиболее рациональные методы и формы охраны труда, впитывающие в себя достижения научной организации труда, общественных, естественных и технических наук.
2. В последние годы нормотворческая и правопреминительная практика существенно изменили организационно-правовые средства охраны труда. Важные сдвиги произошли в приемах правового воздействия на поведение участников отношений по охране труда. Локальное регулирование этих отношений повысило актуальность данной проблемы. Встал вопрос о критериях эффективности соответствующих норм. Серьезные проблемы возникают и в связи с изменениями в законодательстве о формах собственности. Современные условия труда, особенно на негосударственных предприятиях (организациях), нередко сопровождаются сокращением вложения средств в эту область, что может негативно сказаться на безопасности жизни и здоровья наемных работников.
3. Международная конвенция N 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" от 20 июня 1977 г. устанавливает обязанность применения ее положений во всех отраслях экономической деятельности. Ст.4 этой конвенции обязывает национального законодателя определять меры, направленные на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от этих рисков. В соответствии с национальным законодательством предприниматели должны нести ответственность за неприменение предписанных мер в области охраны труда, а трудящиеся обязываются соблюдать правила техники безопасности, направленные на профилактику и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от них. Трудящиеся или их представители имеют право получать информацию, профессиональную подготовку и обращаться в соответствующие органы с предложениями для обеспечения защиты от профессиональных рисков в области охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии (ст.7). При помощи совершенствования технических мер, применяемых к новым установкам или в процессе их проектирования, а также при помощи дополнительных организационных мер наниматели обязаны устранять любой риск, вызываемый нарушением правил и норм в области охраны труда работающих. Если же применяемые меры не приводят к снижению травматизма и профессиональной заболеваемости, то предприниматель (наниматель) обеспечивает работающих соответствующими средствами индивидуальной защиты (ст.9-10). Состояние здоровья трудящихся, которые подверглись или могут подвергнуться профессиональному риску, вызываемому нарушением правил и норм охраны труда на рабочих местах, константа, контролируемая через соответствующие промежутки времени на условиях и при обстоятельствах, определяемых компетентным органом власти. Такой контроль включает предварительное медицинское обследование перед приемом на работу и периодические осмотры, согласно тому, как это определено компетентным органом власти. Наемные трудящиеся не несут никаких расходов в связи с проведением контроля за состоянием охраны труда на производстве. Если нахождение трудящегося на рабочем месте, где он подвергается воздействию загрязнения воздуха, шума или вибрации, противопоказано с медицинской точки зрения, должны быть предприняты все необходимые меры (включая переобучение), чтобы работник в соответствии с национальной практикой и условиями был переведен на другое место работы с сохранением прежнего дохода (ст.11).
4. Из ст.2 Конституции РБ, признающей человека высшей ценностью общества и государства, вытекает приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятий.
5. Существенным моментом в деятельности соответствующих государственных органов по охране труда должно стать усиление контроля за созданием нового оборудования (прежде всего в процессе его проектирования и испытания) с целью предотвращения случаев ввода в эксплуатацию новых и реконструируемых объектов, не отвечающих требованиям техники безопасности. Практика требует глубокого и всестороннего исследования правовых проблем охраны труда, разработки и научного обоснования мероприятий, проведение которых помогло бы эффективнее бороться с нарушениями правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, а значит, обеспечить снижение травматизма и заболеваемости работающих.
6. В борьбе с производственным травматизмом, на наш взгляд, необходимо переходить от чисто внешнего надзора и контроля к более углубленной аналитической работе - детально изучать причины каждого отдельного несчастного случая, внимательно анализировать конкретные производственные моменты с точки зрения их опасности, творчески подходить к планированию мероприятий, направленных на ликвидацию причин, порождающих несчастные случаи. Важнейшими задачами органов охраны труда являются:

а) добиваться полного поступления извещений о всех без исключения несчастных случаях, происшедших как на государственных предприятиях, так и в частном секторе;

б) поставить их систематическую обработку на научную основу;

в) более углубленно расследовать причины несчастных случаев;

г) наладить научную разработку комплексных проблем техники безопасности;

д) усилить ответственность нанимателей за невнимание к технической охране труда;

е) обеспечивать активное изучение работающими правил и норм техники безопасности и производственной санитарии.

1. Таким образом, улучшение условий труда работников неразрывно связано с обеспечением их конституционного права на здоровые и безопасные условия труда. Успешной реализации этого права способствовало бы законодательное урегулирование вопросов охраны труда работающих, в частности, быстрейшее принятие Закона "Об охране труда в Республике Беларусь", в котором были бы закреплены принципы охраны труда, общие положения этого правового института, определена компенсация расходов нанимателя на создание здоровых и безопасных условий труда, конкретизированы соответствующие правомочия работников.
2. Статья 43 Конституции Республики Беларусь закрепляет право трудящихся на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков и дней еженедельного отдыха. Трудовое право, являясь инструментом преобразования общественных отношений, содержит ряд норм, с которыми эти отношения должны быть приведены в соответствие несмотря на действие препятствующих факторов. Таковыми, например, являются сегодня нормы законодательства о рабочем времени и времени отдыха, повсеместному и неуклонному соблюдению которых противодействуют явления объективного характера: излишек рабочей силы, недостатки в организации производства, нарушения хозяйственных связей, устаревшее законодательство. Методом принуждения, проводником которого выступают органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, нельзя добиться выполнения тех норм права, которые не отвечают реалиям жизни. Из сказанного можно сделать вывод о необходимости установления более тесных связей между законодателем и органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Хотя на эти органы не может быть возложена функция систематической оценки эффективности действия норм трудового права, они все же располагают наиболее полной и достоверной информацией о тех нарушениях трудового законодательства, которые чаще всего встречаются на практике. Информация о таких нарушениях должна оперативно доводиться до высших органов власти и управления для принятия необходимых мер. Это может быть отмена или изменение отдельных норм, а в надлежащих случаях - напротив, их подкрепление дополнительными правовыми гарантиями, увеличение санкций, усиление надзора и контроля за их применением путем увеличения численности или расширения полномочий соответствующих органов.
3. Статья 42 Конституции Республики Беларусь определяет право работника на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера. Здесь же закреплено право женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних на равное вознаграждение за труд равной ценности. Важным средством повышения эффективности общественного производства, совершенствования его организации является стимулирование высокопроизводительного труда, что обусловливает необходимость совершенствовать законодательство о заработной плате работающих путем устранения пробелов, замены норм, которые не соответствуют современному уровню развития экономики, новым рыночным отношениям. Это касается отношений, связанных с премированием за экономию трудовых и материальных ресурсов, совмещением профессий и должностей, совместительством, исчислением среднего заработка, оплатой труда, выполняемого в ночное время или во вредных для здоровья условиях, оплатой брака и простоя не по вине работника. Повышению эффективности труда, его производительности, улучшению качества выполняемой работы способствует расширение выплаты надбавок к заработной плате. В этой связи есть необходимость в нормативном порядке уточнить правовую природу таких выплат, отграничить их от надбавок, установленных для достижения других целей, определить порядок выплаты. Было бы целесообразно разработать специальный нормативный акт, предусматривающий порядок выплаты надбавок (доплат) к тарифным ставкам и окладам работающим (рабочим, инженерно-техническим работникам, служащим) за профессиональное мастерство и высокую квалификацию. Основное направление совершенствования законодательства о материальном поощрении работающих связано с необходимостью наиболее полно учитывать конкретный вклад каждого трудового коллектива и отдельного работника в достигнутые результаты. Большее внимание необходимо уделять стимулированию достижения высоких конечных результатов с наименьшими затратами. В условиях новых экономических отношений возрастает значимость экономии ресурсов всех видов, в том числе и экономии труда. Для решения этой проблемы важно развивать и стимулировать движение за расширение зон обслуживания в государственном секторе, совмещение профессий, освоение новых сложных профессий и специальностей. Это обусловливает необходимость поощрять совмещение профессий и должностей, совместительство, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, сокращение численности персонала при увеличении производственных показателей. Следует разработать и принять специальные нормативные акты, позволяющие устранить множественность правовых предписаний, ликвидировать несоответствие правовых решений экономическим потребностям, обеспечить надлежащую охрану труда совместителей, преодолеть имеющиеся в законодательстве противоречия и пробелы.
4. На современном этапе экономической реформы и перехода к рыночным отношениям важно реализовать все направления перестройки: формировать правовое государство, изменять политическую систему, развивать демократию, охранять право и законные интересы граждан, укреплять суверенитет республики. 8

***НОВЕЙШЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ РБ И ЕГО*** ***ОПТИМИЗАЦИЯ***

1. Конституция РБ, законы о занятости, предприятиях, рассмотрении коллективных трудовых споров (конфликтов) и иные нормативные акты, принятые за последние годы, существенно изменили функции (задачи), предмет, метод, систему, источники и другие важные элементы трудового права, правотворческие и правоприменительные процессы. В частности, все большую роль в системе данной отрасли права играют локальные правовые нормы. В соответствии со ст.3 КЗоТ заметно возросла роль договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений.
2. В трудовом праве появились принципиально новые приоритеты. Если раньше оно обслуживало, главным образом, партийно-бюрократическую систему, сковывало инициативу предприятий и работников жесткой централизованной регламентацией трудовых и иных отношений, то теперь на смену принципу разрешительности пришел принцип дозволительности в трудовом праве, а главным в данной отрасли права согласно ст.1 КЗоТ является установление и защита трудовых прав и развитие социального партнерства между работниками и нанимателями при участии государства. Именно такая направленность и свойственна многим нормам и институтам трудового права, ориентируя нанимателей и работников на творческое плодотворное взаимозаинтересованное сотрудничество, а не на конфронтацию. Подобная ориентация участников трудовых и связанных с ними отношений весьма важна для обеспечения дисциплины труда, роста производительности и качества труда, усиления конкурентоспособности нанимателей и решения других кардинальных задач производства и социальной политики. К сожалению, пока столь значимые новеллы не получили должного преломления как в правоприменении (особенно в локальном регулировании), так и в сознании должностных лиц, работников правоохранительных органов. Ст.8 Конституции закрепила приоритет общепризнанных принципов международного права, в частности, международного трудового права. С этой конституционной нормой стыкуется и ст.4 КЗоТ, провозгласившая приоритет международного регулирования трудовых отношений. Практически это означает, что при коллизии норм национального трудового права и международных договоров (соглашений, конвенций) высшая юридическая сила признается за последними, например, за принятой ООН Всеобщей декларацией прав человека (1948 г.), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, конвенциями и рекомендациями МОТ. Поэтому ныне не только при правотворчестве, но и в правоприменении следует обращать внимание на соответствие законодательства о труде РБ международному трудовому праву. И если при рассмотрении конкретного дела суд придет к выводу о несоответствии нормативного акта Конституции или иному закону, в том числе и нормами международного трудового права, то он принимает решение в соответствии с Конституцией (ее ст.8) и законом и ставит в установленном порядке вопрос о признании данного нормативного акта неконституционным (ст.112 Конституции РБ). В связи с этим возникает задача подготовки к изданию наиболее важных международных документов, с которыми часто приходится иметь дело предприятиям, независимо от форм собственности, правоохранительным органам, должностным лицам. Ведь кадровые и юридические службы предприятий, правоохранительные органы до сих пор крайне плохо обеспечены подобной литературой, что негативно влияет на локальное правотворчество и правоприменение, способствует возникновению трудовых споров.
3. Другой особенностью трудового права является то, что в его системе функционирует несколько крупных правовых блоков, недостаточно взаимоувязанных между собою и развивающихся относительно автономно. Это блоки международно-правовых нормативных документов, законодательство о труде РБ, локальные нормативные акты и нормативные акты бывшего СССР, отдельные из которых продолжают временно функционировать на территории нашей республики. Несостыкованность указанных блоков порождает на практике немало споров, ошибки при решении конкретных вопросов порой усиливают социальную напряженность в коллективах, а также подрывают авторитет законодательства о труде среди населения. К тому же, на предприятиях далеко не всегда учитывается иерархия правовых норм, представляющих упомянутые правовые блоки, а многие правовые нормы первого блока просто неизвестны большей части нанимателей. В ближайшие годы в данной сфере вряд ли наступит прочная стабилизация и единообразие в правоприменении. В связи с этим желательно в правовой пропаганде и юридических курсах учебных заведений больше внимания уделять данной проблеме, прогнозируя активизацию международно-правовых связей РБ со странами ближнего и дальнего зарубежья.
4. Особенностью трудового права служит и то, что в нем все большее развитие получает локальное и договорное регулирование, базирующееся на ст.3 КЗоТ и ряде других норм законодательства о труде. Такая тенденция иллюстрирует углубление дифференциации норм трудового права по отраслевым, профессиональным и другим признакам, а также по возможности предприятий более гармонично учитывать в локальном правотворчестве и договорном регулировании интересы работника. Но многие наниматели (предприятия) оказались неподготовленными к данной миссии.
5. Немалый интерес для правотворчества и правоприменения представляет и положение о дозволенности. Его суть состоит в том, что правообладатели - работник и наниматель - вправе совершать любые юридические действия, не запрещенные законодательством, выбирать из комплекса юридических возможностей (действий) наиболее приемлемые для себя и партнера по трудовым отношениям. Положение о дозволительности отражено в статьях 2, 3, 5, 15, 256 и других КЗоТ. Реализация рассматриваемого положения требует высокой юридической квалификации, осмотрительности, соблюдения ряда отправных положений. В частности, нормы, способствующие осуществлению положения о дозволительности, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством (ч.1 ст.5 КЗоТ). Углубление принципа дозволительности - не самоцель, а средство для развития инициативы сторон трудового правоотношения, достижения работником и нанимателем определенных позитивных результатов в труде, качестве продукции и в иных сферах. Дозволительность в трудовом праве отнюдь не означает вседозволенности в действиях работника и нанимателя. Напротив, реализуя свои субъективные права, работник и наниматель не должны нарушать при этом прав других лиц, работников, ущемлять чьи-то права. Вот почему в этом деле нужна особая осмотрительность, взвешенность, умение прогнозировать правовые последствия, наступающие в результате реализации субъективных прав работника или нанимателя. Словом, дозволительность не должна ослаблять правовую защищенность сторон трудового договора. Более рациональному использованию положения о дозволительности препятствует и консерватизм мышления ряда хозяйственных работников, представителей кадровой, юридической служб, правоохранительных органов. Прежнее представление о праве, когда в нем доминировало положение о разрешительности, еще нередко воспринимается более позитивно отдельными судебными и прокурорскими работниками, профсоюзными деятелями.
6. Нельзя не отметить и недостатки новейшего законодательства о труде: его нестабильный характер, наличие в нем большого числа отсылочных норм, их взаимная несостыкованность. На это есть и отдельные объективные причины: в условиях социально-экономической и политической нестабильности весьма сложно обеспечить устойчивость законов о труде, стабильность трудового права, что, в свою очередь, негативно сказывается на отношении к праву населения, работников. Особое беспокойство, на наш взгляд, вызывает нестабильность законов, определяющих важнейшие "правила игры" и правовое регулирование трудовых и связанных с ним отношений. Эти правила часто изменяются, что обычно усугубляет чувство недоверия, неуважения к закону со стороны работников и нанимателей, снижает потенциальные возможности многих институтов трудового права, ведет к возникновению трудовых споров. Отсылочные же нормы, когда они встречаются часто, засоряют трудовое законодательство, затрудняя правоприменительные процессы, усложняя профилактику правонарушений в сфере труда.
7. Каковы же направления оптимизации трудового законодательства? Во-первых, предстоит привести в соответствие с практикой международного трудового права и Конституцией РБ важнейшие нормы и институты данной отрасли. Эта сложная и объемная работа рассчитана на сравнительно длительный период времени и проводится по разным направлениям. В частности, необходимо качественно обновить (и создать ряд новых) глав и статей КЗоТ и других законов и подзаконных актов с позиций международно-правового регулирования труда и Конституции: ст.6 КЗоТ дополнить с учетом ст.ст.34, 58, 61 и других Конституции и норм Всеобщей декларации прав человека. При этом речь идет о таких новых правах работника как право на достоверную и оперативную информацию об условиях труда и оплаты, жилищно-бытового обслуживания и т.д.: право на материальное возмещение морального вреда (ч.II ст.61 Конституции), право на заключение колдоговора ч.III ст.41 Конституции) и др. Не менее важно отменить явно устаревшие нормы и статьи КЗоТ: ч.III ст.25, ч.I ст.96 и др. Эта работа уже началась по линии Конституционного суда РБ и Верховного Совета РБ. К примеру, отменены ст.18-1 и некоторые другие нормы КЗоТ как дискриминационные и ущемляющие права пожилых трудящихся, сняты ограничения по оплате дней вынужденного прогула и т.д. При этом наибольшую сложность представляет приведение в соответствие с нормами международного трудового права и Конституцией РБ ведомственных норм и локального правотворчества. Именно в данной сфере наиболее часто встречаются неправомерные решения тех или иных вопросов. Во-вторых, предстоит существенно повысить теоретический уровень нормативного материала, усилить его предварительную научную проработку. Наиболее тревожное положение в данной области сложилось в сфере теории субъективных трудовых прав работников. Достаточно сказать, что даже в КЗоТ многие элементы субъективных прав работника (скажем, в ст.6) крайне неудачно сформулированы, не учитывают реальной действительности. А отдельные нормы имеют чисто декларативный характер, как право на "достойное вознаграждение" за выполненную работу. Четкая правовая регламентация субъективных прав, условий их возникновения, изменения и прекращения, правовых последствий реализации и правовой защищенности правообладателя - все это необходимые компоненты теории и практики защиты субъективных прав работников. Если с таких позиций оценить качество отечественного правотворчества в отношении большинства трудовых прав, то балл окажется не столь уж и высоким. Ряд субъективных прав оторван от реальной жизни и возможностей государства. Между тем четкая правовая регламентация субъективных прав, всех их элементов предполагает четкие формулировки названия, содержания и других компонентов, что исключает разночтение правовых норм и обеспечивает высокий уровень правовой защищенности правообладателя. Однако до последнего времени указанного правила строго не придерживаются в правотворческой и правоприменительной практике. В связи с этим предстоит качественно реконструировать ст.6 КЗоТ, обеспечив преемственность с другими статьями КЗоТ и нормативными актами, резко сократить отсылочный материал. В-третьих, требует серьезной разработки и вопрос о системе трудового права, поскольку за последние годы в ней произошли заметные изменения, возникли, к примеру, новые институты: занятости, контракта, разрешения коллективных трудовых споров и т.д. Отдельные юристы среди институтов данной отрасли называют институт дисциплины труда, социального партнерства и некоторые другие. Нормы, обеспечивающие соблюдение дисциплины труда, социальное партнерство, рост производительности и качества труда и некоторые другие, образуют не самостоятельные институты. Указанным целям служат фактически нормы всех институтов трудового права. Понятие института связано не с функцией трудового права, не с его задачами, а с предметом правового регулирования, соответствующими общественными отношениями. Именно с помощью этого общепризнанного в науке и практике критерия и происходит построение системы права и ее отраслей. По такому критерию должна происходить и дифференциация нормативного материала, его систематизация. В-четвертых, необходимо снять неоправданные ограничения на пути к реализации ряда субъективных прав, обеспечив при этом согласованность всех субъективных прав работника и нанимателя. В частности, обладая правом на труд, правом распоряжаться своей способностью к труду и правом на выбор вида занятости, гражданин вправе выбирать по согласованию с нанимателем и вид трудового договора. Вот почему представляются малоконструктивными попытки отдельных юристов искусственно сузить сферу действия контракта под видом защиты интересов правообладателя-работника, ввести в этот институт установку о разрешительности. Такие подходы, нередко пропагандируемые в средствах массовой информации, ориентируют практику на возврат к прошлому, жесткой регламентированности поведения работника и нанимателя и не соответствуют духу проводимой правовой реформы. При этом забывается и то, что никто кроме самого правообладателя-работника не должен определять за него выбор юридических возможностей, наиболее приемлемого для него варианта поведения. Что касается опасения в возможных злоупотреблениях со стороны ряда нанимателей при заключении трудовых контрактов, то здесь есть мощный правовой заслон - ч.1 ст.5 и ст.256 КЗоТ. За строгим выполнением требований этих статей (обеспечением адекватности льгот и преимуществ работника его дополнительным трудозатратам, возникающим в связи с выполнением обязанностей по этому договору) и призваны следить государственная инспекция труда, правоохранительные органы. К тому же признание возможности за каждым работником заключить контракт отнюдь не означает призыва к массовому и повсеместному использованию этой правовой модели найма. Контракт чаще всего заключают с ключевыми фигурами производства, лицами, от усилий которых может быть достигнут заметный эффект, высококвалифицированными специалистами. Именно по такому пути изначально и шло развитие практики заключения контрактов. Всякие принуждения в этой сфере, появившиеся в последнее время, также малоэффективны и не соответствуют линии демократизации трудового законодательства РБ. В-пятых, желательно шире и творчески использовать опыт международноправового регулирования трудовых и связанных с ними иных отношений, не допуская механического подражания моделям норм Международного Кодекса труда. Уровень правовых гарантий работника во многом зависит от социально-экономических и социально-экономических и политических факторов, которые в совокупности и обусловливают возможности установления тех или иных гарантий для работника, его материального стимулирования и т.д. Вот почему сегодня мы еще не в состоянии полностью воспринять международный уровень гарантированности трудовых прав. Для этого нет достаточных экономических возможностей.

8. Высказанные соображения отнюдь не исчерпывают всего комплекса проблем, связанных с совершенствованием трудового законодательства. Они касаются правотворчества, правоприменения, правовой пропаганды

и правового воспитания населения. Наше стремление - привлечь внимание юридической общественности к указанным проблемам. 9

ЛИТЕРАТУРА

1. Белорусский журнал

международного права и международных отношений

международное право№ 5, 98.

2. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966, ст 6.

3. Конституция (Основной закон Белорусской Советской

Социалистической республики). Мн., 1978.

4. См.: Ростовщиков И. В. Обеспечение прав и свобод личности в

СССР // Вопросы теории. Саратов, 1988. С. 50.

5.Журнал №4 (15) от 01.04.2002 Законодательство о труде.

6. См.:Савицкий В. М. Укрепление законности и гарантии прав личности //

Вопросы государства и права. Мн, 1978. С. 142.

7. Собрание законодательства Росийской Федерации 1995.№ 31.-ст.299

8,9. Право 2000 Законодательство Республики Беларусь.

1. [↑](#footnote-ref-1)