

Таким образом, функции административной ответственности за нарушение законодательства можно определять исходя из ее цели. Поэтому, основываясь на представленных ранее целях, к функциям административной ответственности за нарушение законодательства следует отнести: профилактическую, воспитательную, восстановительную и карательную функции.

Также следует учитывать, что основное предназначение административной ответственности за нарушение законодательства состоит не в применении взысканий в отношении лиц его совершивших, а в предупреждении совершения новых правонарушений. Исходя из этого, государство, в лице уполномоченных государственных органов, должно предпринимать действенные профилактические меры по предупреждению правонарушений.

Литература

1. Сухаркова, А. И. Административно-правовое принуждение как средство борьбы с совершением административных правонарушений. Административная ответственность / А. И. Сухаркова. — Минск : Акад. МВД, 2011. — 147 с.
2. Крамник, А. Н. Административно-правовое принуждение / А. Н. Крамник. — Минск : Тесей, 2005. — 208 с.
3. Нерсисянц, В. С. Общая теория права и государства : учеб. пособие / В. С. Нерсисянц. — М. : Норма : Инфра-М, 2010. — 560 с.
4. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. проф. М. М. Рассолова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ ДАНА : Закон и право, 2004. — 735 с.
5. Лазарев, В. В. Теория государства и права : учеб. для вузов / В. В. Лазарев, С. В. Липень. — М. : Спарк, 1998. — 548 с.

Порядок трудоустройства за рубежом граждан Республики Беларусь и постоянно проживающих в Республике Беларусь иностранцев

*Ярохович А. В., магистрант БГУ,
науч. рук. Денисенко М. А., канд. юр. наук, доц.*

Согласно абзацу 11 статьи 1 Закона о внешней трудовой миграции граждан или иностранец, постоянно проживающие в Республике Беларусь и выезжающие (выехавшие) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору, признаются трудящимися-эмигрантами [1].

Трудоустройство указанных лиц за пределами Республики Беларусь может осуществляться как при содействии юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, имеющих специальное разрешение (лицензию) на осуществление трудовой деятельности, связанной с трудоустройством за рубежом, так и самостоятельно, то есть без содействия указанных лиц [1, ст. 11].

Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан и иностранцев за границей, детально регламентировано Указом № 450 [60]. Указом установлено, что такая деятельность может осуществляться только юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, зарегистрированными в Республике Беларусь, при соответствии лицензионным требованиям и условиям, предъявляемым к соискателям лицензии [2, пп. 272–273].

Важной гарантией прав иностранцев, выезжающих из Республики Беларусь для работы по найму в других государствах, является детальная регламентация деятельности лиц, оказывающих им содействие в трудоустройстве за рубежом. Пожалуй, это самая существенная новелла Закона о внешней трудовой миграции, который возлагает на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, имеющих соответствующие лицензии и осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, такие обязанности, как заключение договоров о трудоустройстве или о содействии в трудоустройстве; регистрация договоров о трудоустройстве и трудовых договоров, заключенных с трудящимися-эмигрантами, трудоустраиваемыми за пределами Республики Беларусь при их содействии, в подразделениях по гражданству и миграции в месячный срок со дня их заключения и иные [1, ст. 15]. В целом, можно отметить, что данные меры направлены на обеспечение максимальной защиты граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, что позволяет уменьшить возможность нарушения их прав за рубежом.

Особое внимание в Законе о внешней трудовой миграции уделено закреплению договорных начал деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Им предписано заключать письменные трудовые договоры с трудящимися-эмигрантами об оказании им соответствующих услуг — договоры о содействии в трудоустройстве, и письменные договоры с иностранными нанимателями об оказании этим нанимателям соответствующих услуг — договоры о трудоустройстве.

Заключение договоров о трудоустройстве с иностранцами и иностранными организациями, не являющимися непосредственными нанимателями, запрещается, за исключением случая трудоустройства за пределами Республики Беларусь по студенческим программам [1, ст. 17], когда сторо-

ной договора может выступать иностранная посредническая организация. Отдельные положения Закона о внешней трудовой миграции устанавливают особенности трудоустройства за пределами Республики Беларусь по студенческим программам в период летних каникул граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, обучающихся в организациях системы образования Республики Беларусь (например, максимальный срок действия трудового договора при трудоустройстве по студенческим программам составляет 3 месяца и др.) [1, ст. 20].

В Законе о внешней трудовой миграции определяются существенные условия договоров обоих видов, при этом их перечень довольно обширен и включает помимо обязательных условий, установленных трудовым законодательством Республики Беларусь, положения о порядке, условиях прекращения, изменения и продления трудового договора, условиях переезда в государство трудоустройства, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-эмигранта и др. [3, ст. 19], что существенно уменьшает возможность нарушения прав трудящихся-эмигрантов, во всяком случае, облегчает процесс доказывания при возникновении трудовых споров.

В настоящее время на практике наибольшее распространение получило самостоятельное трудоустройство граждан за границей. Тем не менее можно отметить недостаток правового регулирования самостоятельного трудоустройства белорусских граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, за рубежом. Хотя возможность самостоятельного трудоустройства граждан за пределами Республики Беларусь в принципе определена законодательно [1, ст. 11], фактически порядок такого трудоустройства не регламентирован, что не способствует обеспечению соблюдения прав трудящихся-эмигрантов за рубежом. Помимо обязанности компетентных органов предоставлять трудящимся-эмигрантам информацию [1, ст. 16] Законом о внешней трудовой миграции урегулирован лишь один из аспектов данной формы миграции. В частности, в статье 12 установлено, что для обеспечения защиты Республикой Беларусь своих прав и законных интересов граждане, самостоятельно выезжающие за пределы страны для осуществления трудовой деятельности, вправе до даты выезда из страны уведомить подразделение по гражданству и миграции по месту жительства или месту пребывания о выезде за пределы страны с указанными целями, либо в случае наличия трудового договора, заключенного с иностранным нанимателем, представить его копию в этот орган [1]. Данные меры направлены на создание дополнительных гарантий безопасного выезда граждан из Республики Беларусь для трудоустройства в другом государстве. Они не являются императивными предписаниями законодательства, что существенно снижает их эффективность. Полагаем, что для обеспечения прав и законных интересов трудящихся-эмигрантов необходимо

предусмотреть дополнительные меры, направленные на предоставление дополнительных гарантий трудящимся-эмигрантам, самостоятельно трудоустраивающимся за границей. Такими мерами могут стать введение обязанности трудящихся-эмигрантов, самостоятельно трудоустраивающихся за рубежом, становиться на консульский учет трудящихся-эмигрантов, прибывших в иностранное государство для осуществления трудовой деятельности, в Министерстве иностранных дел Республики Беларусь, посольствах и консульствах Республики Беларусь за рубежом; организация межгосударственного контроля соблюдения условий трудовых контрактов лиц, самостоятельно трудоустроившихся за рубежом, и др.

Литература

1. О внешней трудовой миграции : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2014.

2. О лицензировании отдельных видов деятельности : Указ Президента Респ. Беларусь, 1 сент. 2010 г., № 450 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2014.

Теоретические и практические аспекты исполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам

*Ярошенко И. Э., студ. VI к. ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. ст. преп. Дуля Е. Н.*

Защита прав и интересов работников и других субъектов трудового права осуществляется нормами трудового законодательства, важнейшее место среди которых занимают нормы о порядке исполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам.

Судебная статистика свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников и нанимателей.

Согласно годовому отчету по суду Октябрьского района г. Гродно за 2013 г., были рассмотрены трудовые споры следующих категорий:

- о восстановлении на работе — 10 дел, из них: 1 дело — удовлетворено, 1 дело — прекращено, 8 дел — отказано в удовлетворении исковых требований;