

водить органом, в который входят, в том числе, бывшие президенты и премьер-министры. Также определённые корректировки требуются и для других, смежных статей Конституции, рассказать о которых не позволяет объём данной статьи. Председатель Совета Республики не получает возможности стать пожизненным сенатором и не замещает Президента Республики Беларусь в случае досрочного прекращения им своих полномочий.

Отмечу, что в отдельной статье Конституции было бы целесообразно признать созыв Всебелорусского народного собрания конституционным обычаем.

В заключение выражу мнение, что изменения ради изменений не нужны и что суть настоящей демократии состоит в поиске оптимального баланса между профессионализмом в политике и широким участием народа в управлении. Поэтому, на референдуме должны решаться наиболее важные, государствообразующие вопросы, но ни в коем случае не декларативные, а тем более популистские. Причём, голосование «за» или «против» изменений надо осуществлять не оптом сразу за всю Конституцию, как это было сделано на конституционных референдумах в некоторых странах СНГ, а по каждой статье или по каждой главе (каждой норме) в отдельности – как это всегда было у нас.

Библиографические ссылки

1. Конституции зарубежных стран / Сост. В.В. Маклаков. – 4-е изд., пераб. и доп. – М. : Волтерс Клувер, 2003. – 624 с.
2. Конституция в XXI веке: сравнительно-правовое исследование / В.Е. Чиркин [и др.] ; под ред. В.Е. Чиркина. – М.: Норма, 2017. – 656 с.
3. Конституционное право зарубежных стран (конспект лекций) / А.В. Якушев [и др.] ; под общ. ред. А.В. Якушева. – М. : Приор-издат, 2004. – 368 с.

Людвикевич Ольга Николаевна

КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА ТРУД: СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ, НОВЫЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ

УО «Барановичский государственный университет», заведующий кафедрой гражданских и уголовно-правовых дисциплин, кандидат юридических наук, доцент, ludvikevich1@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена одному из важнейших конституционных прав – праву на труд. Предпринята попытка рассмотреть данное право не только как возможность быть трудоустроенным, но и как перспективу развития работника, повышения его квалификации, успешного совмещения работы с получением образования, стимулирования

результативного труда и создания комфортных условий для исполнения работником своих трудовых обязанностей.

Ключевые слова: право на труд; занятость; наниматель; работник; стимулирование труда; поощрение; дисциплина труда; режим гибкого рабочего времени.

Конституция Республики Беларусь содержит основные принципы трудового права, ориентиры, базовые идеи, которые определяют сущность и значение трудовых норм. В соответствии со ст. 41 Основного Закона нашего государства гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. При этом государство принимает на себя обязанность создавать 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.

В Конституции также закреплено право граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку; справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование; на отдых; судебную защиту трудовых прав.

Все указанные положения нашли свое продолжение и развитие в соответствующих статьях Трудового кодекса.

В научной литературе право на труд теснейшим образом связывается со свободой труда как важнейшим конституционным принципом трудового права. По мнению Г.А. Василевича, конституционное право на труд включает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, что означает право гражданина реализовать свои способности к труду не только в порядке найма, но и в качестве предпринимателя, фермера и т.п. С другой стороны, отсутствие общественных потребностей может привести к тому, «что в том или ином регионе, а возможно, что и в целом в

рамках государства, будут незанятые (безработные) в силу того, что рынок труда удовлетворен, обеспечен теми или иными специалистами» [1, с. 347].

Для реализации права на труд «государство обеспечивает организацию труда и его охрану, осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, применяет меры ответственности за нарушение законодательства в данной области» [2, с. 33].

Однако в связи с динамичным развитием общественных отношений в сфере труда в современной Беларуси, по нашему мнению, целесообразно говорить не только о декларировании конституционного права на труд, мерах по обеспечению его реализации, но и о качестве, наполнении данного права, его развитии в нормах трудового права и практике их применения нанимателем.

Так, например, право на труд (в широком смысле его понимания) включает не только возможность гражданина быть трудоустроенным, но и перспективу постоянного развития работника, повышения его квалификации, успешного совмещения работы с получением образования, стимулирования результативного труда и даже создания комфортных условий для исполнения работником своих трудовых обязанностей. Такое понимание права на труд позволяет по-новому взглянуть на проблемы, возникающие в сфере трудовых отношений, дать новый импульс в развитии института стимулирования труда (и собственно квалифицировать его как самостоятельный, важнейший институт трудового права).

Стимулирование в целом и поощрение в частности не следует рассматривать лишь как средство обеспечения дисциплины труда, их цель значительно шире – воспитание активного, ответственного, компетентного, конкурентоспособного на рынке труда и востребованного в национальной экономике работника, способного совершенствоваться в профессиональной деятельности, разрабатывать меры по улучшению процессов, в которых он участвует. Стимулирование труда выходит за рамки института дисциплины труда и, по нашему мнению, может быть квалифицировано как самостоятельный, важный, перспективный, требующий развития и нового наполнения институт трудового права.

В этой связи представляется интересным мнение о том, что поскольку поощрительные нормы регулируют относительно обособленную группу отношений, следует говорить о выделении всей совокупности норм в самостоятельный отдельный институт отрасли, именуемый как поощрение или как стимулирование, что объективно обусловлено не столько экономическими факторами, сколько проявлением особенностей критериев предмета и метода правового регулирования, непринятие во внимание которых могло бы нарушить единство внутренней

структуры и органическую связь элементов системы отрасли права. Кроме того, этот институт частично выходит за рамки дисциплины труда и поэтому нуждается в обособлении [3]. В целом соглашаясь с приведенным мнением, отметим, что понятия «стимулирование труда» и «поощрение» — это понятия не тождественные и соотносятся между собой как общее и частное. Стимулирование труда включает поощрение, но не сводится к нему. Например, коллективным договором организации предусмотрена дополнительная выплата женщинам организации в связи с Международным женским днем. Данная выплата является стимулирующей, но не относится к поощрению, поскольку не связана с успехами и достижениями в труде.

Таким образом, развитие конституционного права на труд находится в плоскости трудового права в целом и компетенции нанимателей в частности. Нормы трудового права позволяют нанимателям результативно воздействовать на реализацию права на труд путем соблюдения законодательства о труде, создания соответствующих условий труда, предоставления работникам возможности непрерывно повышать уровень своего образования и профессионализма, стимулирования результативного труда и т.п. Так, например, ст. 128 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрена возможность установления режима гибкого рабочего времени как наиболее предпочтительного для работников способа организации работы. Вместе с тем, следует отметить, что наниматели не всегда используют возможность установления данного режима, даже при условии, что такой режим учитывает интересы производства и не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства.

Библиографические ссылки

1. Василевич, Г.А. Конституционное право Республики Беларусь : учебник / Г.А.Василевич. — Минск : Книжный дом, 2010. — 768 с.
2. Бондаренко, Н.Л., Телятицкая Т.В Реализация права на труд и обеспечение трудовой занятости Республики Беларусь/ Н.Л.Бондаренко, Т.В.Телятицкая // Вестник Пермского университета. — 2013. — № 3. — С. 32—39.
3. Самосейко, В.Э. Документальное оформление видов поощрения, которые находятся в компетенции нанимателя [Электронный ресурс] / В.Э. Самосейко // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.