

могут быть заменены единственным термином «вознаграждение». Однако, в других статьях в термин «оплата труда» законодателем вкладывается иное содержание. Например, в ст. 61 ТК «оплата труда работников осуществляется»; ст. 64 «оплата труда руководителя организации и его заместителей»; в ст. 66 «оплата труда при выполнении работ разной квалификации», «труд оплачивается»; в ст. 67 «оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников»; ст. 68 «оплата труда при временном замещении», «оплата осуществляется»; ст. 69 «оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни», «работа оплачивается»; ст. 70 «оплата работы в ночное время»; ст. 313 «оплата труда»; «оплата труда осуществляется»; ст. 346 «оплата труда работающих по совместительству»; «оплата труда осуществляется» и тому подобное. В названных и многих других статьях ТК термин «оплата труда» уже характеризует не предмет, а процесс, действие. Поэтому во всех названных случаях его нельзя считать тождественным по содержанию термину «заработная плата».

В-четвертых, ни одному из законодателей, к сожалению, так и не удалось корректно, последовательно и системно разграничить термины «заработная плата» и «оплата труда» по всему тексту кодифицированного акта. Очевидно, что во время работы над проектом Трудового кодекса Украины отечественному законодателю обязательно нужно все это учитывать. И, наконец, в-пятых, наше исследование засвидетельствовало: несмотря на то, что со времени распада СССР прошло много лет и давно утратили силу Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, на поприщах прежнего союзного государства до сих пор сохраняются общие принципы, ценностные и терминологические подходы к формулировке актов трудового законодательства вообще и к законодательству об оплате труда в частности.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Вишновецкая С.В., кандидат юридических наук, доцент,
Национальный авиационный университет

В условиях инновационного развития экономики существенным изменениям подвергается рынок труда как неотъемлемый структурный элемент общеэкономического рыночного механизма. Как известно, инновация предусматривает комплекс мер по внедрению в экономику новой техники, технологий и т.п. Развитие трудового права обусловлено состоянием современной техники и технологий, расширением видов труда, изменениями в социальной сфере. Все это требует адекватного правового регулирования. При этом необходимо учитывать особенности рынка труда. На поведение субъектов этого рынка значительно влияет не только цена труда, а и

неимущественные аспекты занятости (условия труда, психологический климат в коллективе, возможности карьерного роста). Качественные характеристики работников невозможно отделить от самих людей, от их личностных качеств, которые определяются образованием, жизненным опытом, состоянием здоровья, мотивацией к труду и т.п. Несомненно, во внедрении новых технологий заинтересованы не только работодатели, но и работники, поскольку от этого в конечном итоге зависит уровень их заработной платы и увеличение затрат на улучшение условий труда.

Новые формы организации труда, характерные для современного этапа развития экономики, вызывают необходимость теоретического и практического обеспечения трансформации трудовых правоотношений. Проблема трудовых правоотношений в целом является кардинальной для теории трудового права, поскольку дает представление о предмете этой отрасли права.

В последнее время значительная часть исследований в науке трудового права сосредоточена на проблеме трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Фактические трудовые отношения находятся под влиянием изменений, происходящих в обществе. Сегодня внимание исследователей обращено на трансформацию трудовых отношений в связи с правовым обеспечением инновационного развития экономики. Прежде всего, выдвигаются иные требования к работнику как стороне трудовых правоотношений, который рассматривается не просто как физическое лицо, а как личность. Соответственно и правовая регламентация трудовых отношений должна отвечать интересам и потребностям этой личности. Необходима трансформация стимулирующей и социальной функции заработной платы. Важную роль играют мотивация деятельности, отношение к труду, потребности, интересы и другие личностные характеристики работника. Поэтому созрела необходимость изменения подходов к правовому регулированию отношений, составляющих предмет трудового права.

В рамках интеграционных процессов в Европейском Союзе оптимальной формой сближения правовых систем является унификация правовых норм. В связи с этим возникает проблема формирования общего категориально-понятийного аппарата, необходимого для разработки общеевропейских нормативно-правовых актов. Но отсутствует общее понимание даже на уровне ключевых категорий. Например, Глоссарий по трудовому праву и социально-трудовым отношениям (со ссылкой на опыт Европейского Союза) определяет социально-трудовые отношения (Industrial relations) как индивидуальные и коллективные отношения между работниками и работодателями, существующие в сфере труда и вытекающие из производственных условий, а также отношения между представителями работников и работодателей на отраслевом и национальном уровнях и их взаимодействие с государством. Эти отношения охватывают правовые, экономические, социологические и физиологические аспекты и включают такие вопросы: набор, наем, трудоустройство, обучение, дисциплину, повышение, увольнение вследствие отсутствия работы, прекращение трудовых отношений, заработную плату, сверхурочную работу, премии, участие в прибылях, образование, охрану здоровья,

безопасность, санитарно-гигиенические условия, оздоровление, жилье, рабочее время, отдых, отпуска, а также помощь в случае безработицы, болезни, несчастного случая на производстве, помощь по беременности и родам, по возрасту и в случае инвалидности [1]. Другими словами, наблюдается самое широкое толкование этого понятия.

В отдельных нормативно-правовых актах Украины также встречается понятие «социально-трудовые отношения» и в науке трудового права предпринята попытка обосновать это явление, лишенное единого понимания. В целом разделяем точку зрения А.И. Процевского, согласно которой употреблением понятия «социально-трудовые отношения» не подменяется термин «трудовые отношения», которые являются сердцевиной предмета трудового права как отрасли права Украины, а лишь на современном этапе развития общества дается политическая оценка характеру трудовых отношений и акцентируется направленность политики государства [2, с. 86].

Таким образом, анализ тенденций в генезисе трудовой деятельности, обусловленных социально-экономическими изменениями, является одной из методологических проблем науки трудового права.

Литература:

1. Глосарш !з трудового права та сощально-трудоxв ввдносин (з посиланням на досвд бвропейського Союзу) / С.М.Т!маков (пер. з англ.); С.Г.Приходько (наук. ред.). — К.: Стилос, 2006. — 432 с.
2. Процевський, О. Про предмет трудового права Украши / О. Процевський // Право Украши. — 2001. — № 12. — С.81—86.

ОБЪЕДИНЕНИЯ НАНАИМАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Войтик А.А., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

Объединения нанимателей представляют собой некоммерческие организации, создаваемые с целью представительства интересов своих членов в социально-экономической сфере. Организации (союзы, ассоциации) нанимателей призваны формулировать и защищать интересы своих членов прежде всего во взаимодействиях и взаимоотношениях с профессиональными союзами. Несмотря на всю важность роли таких объединений в жизни общества и государства, деятельность союзов (ассоциаций) нанимателей — малоисследованное и изученное явление в Беларуси.

Исследованиями возникновения, развития объединений нанимателей в России активно занимаются ученые юристы М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Г. Вишневская, А.Ф. Нуртдинова и др. В своих работах они отмечают, что возникновение союзов (объединений) нанимателей (предпринимателей) совпадает по времени с образованием профсоюзов, то есть относится к XIX в. Приоритет принадлежал Англии, где по мере развития рабочих организаций стали возникать и крупные организации