

спортсменов и тренеров, поскольку фиксирование в договоре необходимости достижения определенного результата по своей правовой природе ближе к предмету гражданско-правового договора, нежели трудового, предметом которого является длящееся действие (выполнение работы) по определенной трудовой функции.

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
2. О физической культуре и спорте: Закон Респ. Беларусь, 18 июня 1993 г., № 2445-ХІІ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.11.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. Закон Рос. Федерации, 4 дек. 2007 г., № 329-ФЗ // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — М., 2010.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИНСТИТУТА ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Курылева О.С., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

Охрана труда как межотраслевой институт. Институт охраны труда активно развивается и совершенствуется как в условиях индустриальной, так и инновационной экономики. Среди широкого круга вопросов, которые нуждаются в научном исследовании и правовом обеспечении, важно выделить структурные связи между нормами межотраслевого и отраслевого характера.

Основу правового регулирования в данной сфере составляет Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. «Об охране труда» (далее — Закон). Статья первая Закона посвящена основным терминам и содержит определение охраны труда, которое отличается от аналогичной нормы ч. 1 ст. 221 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) лишь по сфере действия. В частности, в Законе охрана труда определяется как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих (по трудовым, гражданско-правовым договорам, на основе членства (участия) в юридических лицах и др.) в процессе трудовой деятельности. В ТК сущность охраны труда составляет обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В законодательстве понятие «безопасность» трактуется как защищенность применительно к различным видам безопасности: радиационной, пожарной, санитарной и др. Мероприятия, направленные на обеспечение безопасности жизни и здоровья работающих в том числе работников в процессе трудовой деятельности, находятся в системе и являются многоплановыми. Как следует из определения это не только правовые мероприятия: социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические и др. Нормативное обеспечение этих мероприятий достигается в значительной степени за счет правовой формы. В.И. Семенков обоснованно отмечает, что к понятию правовой охраны труда следует относить лишь систему правовых

и организационно-технических средств (мер), которые непосредственно направлены на создание здоровых и безопасных условий трудовой деятельности [1, с. 14]. Правовой аспект в системе мероприятий и средств по охране труда выступает в качестве правовых норм и средств их реализации, которые имеют различную отраслевую принадлежность. Институт охраны труда имеет комплексный, межотраслевой характер и содержит нормы конституционного, трудового, гражданского, административного, уголовного, уголовно-исполнительного права. Нормы этого института согласно ст. 2 Закона имеют широкую сферу действия.

Охрана труда как институт трудового права.

В широком смысле, образно, это трудовое право в целом, так как оно возникло как право защиты прав и интересов работника и выполняет в первую очередь защитную функцию.

В узком смысле, это совокупность норм института трудового права, которые обеспечивают условия труда, безопасные для жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и содержатся в основном в гл. 16 ТК «Охрана труда», комплексных нормативных правовых актах, технических нормативных правовых актах, других источниках трудового права.

Следует отметить, что большинство этих актов предусматривает требования и правила охраны труда как широкого понятия, как комплексного правового института. Даже гл. 16 ТК «Охрана труда» содержит нормы другой отраслевой принадлежности. Например, ст. 221-1 ТК «Государственное управление охраной труда», ст. 221-2 ТК «Соответствие продукции, объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, требованиям охраны труда» это нормы административного права. С учетом предмета трудового права, который определен в ст. 4 ТК, представляется неоправданным включение в гл. 16 ТК норм другой отраслевой принадлежности. Содержание данной главы охватывает четырнадцать статей, из которых ст. 224 ТК «Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и ст. 229 ТК «Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» носят бланкетный характер. Нормы о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний относятся к числу важнейших в данном институте. Трудовое право, которое не регулирует либо не достаточно регулирует вопросы охраны труда, не выполняет своего социального назначения. В.И. Семенов справедливо отмечал важность правового регулирования охраны труда нормами трудового права [1, с. 3]. Развитие и совершенствование указанного правового института требует закрепления его важнейших норм на уровне кодифицированного акта — Трудового кодекса, который призван обеспечить полное и системное регулирование в данной области.

Недостатком гл. 16 ТК является отсутствие нормы о праве работников на здоровые и безопасные условия труда. В ст. 222 данной главы содержится лишь норма о праве работников на охрану труда. Ранее норма по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников была предусмотрена ст. 139 гл. 10 КЗоТ,

посвященной охране труда. Право на здоровые и безопасные условия труда предусмотрено ч. 1 ст. 41 Конституции Республики Беларусь. Данная конституционная норма о праве на труд, а также на здоровые и безопасные условия труда воспроизведена в п. 1 ст. 11 ТК, посвященной основным правам работника. Но право на здоровые и безопасные условия труда имеет самостоятельное значение, не может подменяться правом на охрану труда, поскольку позволяет работнику предъявлять соответствующие требования нанимателю и уполномоченным должностным лицам в т.ч. когда конкретные требования по охране труда в нормативных актах отсутствуют. Следует вспомнить, что ч. 3 ст. 143 КЗоТ обязывала администрацию при отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, принимать меры, обеспечивающие такие условия. Трудовой кодекс и Закон «Об охране труда» не содержат ни указанного права, ни соответствующей обязанности нанимателя, что не соответствует Конституции.

Инновационное развитие экономики актуализирует проблемы профессиональных рисков и опасностей, но в ТК эти вопросы не отражены. Полагаем, в настоящее время по-прежнему актуальным и обоснованным представляется мнение В.И. Кривого о том, что данная глава не выполняет свое главное назначение — обеспечивать реализацию права работников на здоровые и безопасные условия труда [1, с. 64].

Литература:

1. Семенков, В.И. Охрана труда в СССР (правовые вопросы) / В.И. Семенков. — Минск, 1976.
2. Кривой, В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий / В.И. Кривой. — Кн. 6. ч. 2. — Минск, 2000.

ГАРМОНИЗАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ

Кучина Ю.А., кандидат юридических наук, доцент,
Уральская государственная юридическая академия

С 2008 г. шесть государств — Российская Федерация, Республика Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан — ведут активную работу в рамках Межпарламентской ассамблеи ЕврАзЭС по гармонизации трудового законодательства и разработке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС как итога этой деятельности.

Планируется, что в Основы будут включены традиционные институты трудового права, присутствующие в каждом Трудовом кодексе, в том числе и институт оплаты труда (в настоящей статье термины «оплата труда» и «заработная плата» будут использоваться как слова-синонимы). Учитывая, что Республика Беларусь и Российская Федерация имеют общее историческое прошлое в сфере труда Основы законодательства о труде СССР, то многие вопросы, связанные с выплатой работникам заработной платы, решаются в законодательствах двух стран одинаково,