

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,

хотя имеется и очевидное своеобразие законодательного регулирования, на некоторых аспектах которого и хотелось бы остановиться.

Оба трудовых кодекса содержат определение заработной платы. В ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) указано, что заработная плата — вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. В основном, приведенные определения соответствуют конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы 1949 г., которую ратифицировали оба государства, однако ни одно из них не учитывает, что международное определение заработной платы содержит еще один признак этого вида дохода — заработная плата работнику выплачивается не только за труд, который выполнен, но и за труд, который должен быть выполнен. Данную характеристику необходимо учитывать при разработке определения «заработная плата» в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС.

Законодательные акты закрепляют перечень государственных гарантий по оплате труда работников, среди которых первое место занимает величина минимальной заработной платы. В отличие от ТК РФ, законодатель Республики Беларусь расшифровал, что он понимает под данным термином — это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда. В России определение минимального размера оплаты труда отсутствует. В результате на практике возникает вопрос, ответ на который вполне очевиден в Республике Беларусь — включаются ли в минимальный размер оплаты труда такие выплаты как районный коэффициент, доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных? Возможно, разница в отношении к терминологии косвенно связана с ратификацией Республикой Беларусь конвенции МОТ № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы 1928 г., в то время как Россия данную конвенцию обязательной для себя так и не признала.

Поскольку каждое государство должно гарантировать работнику возможность получения заработной платы по более высоким расценкам, если выполнение работы связано с большими физическими затратами, возможным ухудшением состояния здоровья, увеличением объема работы или ее выполнением в периоды, относящиеся к времени отдыха, то в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС также должна найти такая законодательная гарантия как повышенная оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. В настоящее время ст. 56 ТК относит размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных, к государственным гарантиям в сфере оплаты труда, в то

время как ст. 130 ТК РФ, к сожалению, напрямую такой государственной гарантии не содержит.

В то же время ст. 130 ТК РФ одной из государственных гарантий называет ограничение оплаты труда в натуральной форме. Данная гарантия находит реализацию в ст. 131 ТК РФ, согласно которой доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не может быть более 20% от начисленной месячной заработной платы. В ст. 56 ТК соответствующей государственной гарантии не содержится и в результате ст. 74 допускает не только частичную, но и полную замену заработной платы натуральной оплатой по заявлению работника. Это положение противоречит конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы, ратифицированной Республикой Беларусь, поскольку согласно ст. 4 данной конвенции законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной, то есть полная замена денег продукцией даже при наличии согласия работника не допускается.

Таким образом, проанализировав отдельные аспекты трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации как участников ЕврАзЭС, можно сделать вывод не только о сходстве, но и о существенных различиях по вопросу регулирования оплаты труда работников. Поскольку законодательство каждого государства имеет несомненные преимущества по отдельным аспектам регулирования заработной платы, то они должны быть использованы при формировании Основ трудового законодательства ЕврАзЭС.

СОЧЕТАНИЕ ПУБЛИЧНО-ПРАВОВОГО И ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Лаврив О.Я., кандидат юридических наук, Прикарпатский юридический институт Львовского государственного университета внутренних дел

Новые рыночные условия оказывают существенное влияние на сферу применения наемного труда, выражающееся в существенных изменениях в характере трудовых отношений и их правовом регулировании. Сегодня эффективность правового регулирования труда на местах обеспечивается не только публично-правовыми методами правового регулирования, но и дополняется частноправовыми методами. В условиях современной рыночной экономики право регулирует преимущественно отношения частных лиц — работника и работодателя. Их отношения в процессе труда, так же как и отношения работников, их представителей с работодателем, его представителями регулируются преимущественно в договорном порядке. С этой позиции трудовое право можно рассматривать как частное право [1, с. 25].

Так, к вопросам частноправового регулирования трудовых отношений относят вопросы утверждения графиков отпусков, продолжительность которых для отдельных работников может быть увеличена, закрепляется возможность обеспечения