

Конституционный принцип равенства всех перед законом (ст. 22 Конституции Республики Беларусь) предполагает наличие общеправового императива определенности и ясности правовой нормы. Такое равенство может быть обеспечено лишь при условии единообразного понимания и толкования нормы всеми правоприменителями. Неопределенность неограниченного усмотрения в процессе правоприменения неизбежно ведет к произволу и, как следствие, к нарушению принципов равенства, а также верховенства закона.

Литература

1. Хорьков, В. Н. Некоторые аспекты законодательного регулирования административно-юрисдикционной деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав / В. Н. Хорьков // Современ. право. – 2012. – № 1. – С. 31–34.
2. Бастрыкин, А. С. На защите прав несовершеннолетних / А. С. Бастрыкин // Законность. – 2010. – № 9. – С. 3–7.
3. Василевич, С. Г. Роль правовых принципов при установлении и применении административных взысканий материального характера / С. Г. Василевич // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-спектр», Нац. центр правовой инфор. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КонтРАКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. Г. Филиппович, магистрант ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент А. В. Олейникова (ГИУСТ БГУ)

Современное социально-экономическое функционирование Республики Беларусь характеризуются многообразием форм собственности, развитием рыночных отношений, внедрением новых методов хозяйствования, свободой предпринимательской деятельности. На фоне этого развития в целях регулирования рынка труда со стороны государства неизбежно вносятся коррективы в содержание трудовых отношений и в правовое положение ее субъектов.

Право выступает в качестве важнейшего регулятора многих социальных процессов, при этом на одно из первых мест следует поставить трудовую деятельность человека, в которую вовлекаются практически все члены общества. Именно поэтому вопросы, связанные с законодательным совершенствованием трудовой деятельности, осмыслением роли и сущности правового регулирования трудовых отношений, в том числе использования контрактной формы труда, не теряют своей актуальности.

Трудовое законодательство Республики Беларусь предусматривает возможность заключения нанимателем 5 видов трудовых договоров, однако, как показывает практика последних лет, наниматель и работник все чаще стали прибегать к заключению срочных трудовых договоров, одним из разновидностей которого является контракт. Причиной такого положения является неустойчивость предпринимательской деятельности нанимателя, которая подвержена коммерческому риску, вследствие разных причин, которые объективно присутствуют в предпринимательской деятельности.

Контракт является разновидностью срочного трудового договора. Понятие контракта дано в Положении о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 г. № 1476 (ред. от 19.01.2012) [3].

Контрактная форма труда была введена Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 (ред. от 30.12.2010) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [1].

В трудовом праве контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника [4, с. 60].

К основным особенностям контракта следует отнести:

- срочный характер данного вида трудового договора;
- установление в контракте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника.
- наличие дополнительных оснований расторжения контракта.

Правовое регулирование контрактной формы найма осуществляется достаточно большим количеством нормативных правовых актов, среди которых следует выделить Трудовой кодекс Республики Беларусь, Декреты и Указы Президента Республики Беларусь и постановления Правительства Республики Беларусь.

В целях закрепления кадров на предприятиях деревообрабатывающей промышленности, реализующих инвестиционные проекты с поддержкой государства, до конца сроков их модернизации, а также укрепления трудовой дисциплины и материального стимулирования работников 7 декабря 2012 г. Президентом Республики Беларусь подписан Декрет «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» [2]. Работникам, заключившим такие контракты, устанавли-

ливается ежемесячная выплата дополнительных денежных средств помимо предусмотренной контрактом заработной платы.

Литература

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (ред. от 13.02.2012) // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

2. О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности: Декрет Президента Республики Беларусь от 07.12.2012 № 9 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

3. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 25.09.99 г. № 1476 (ред. от 19.01.2012) // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

4. Кривой, В. И. Контракты с отдельными категориями работников / В. И. Кривой, А. П. Чистякова. – Минск : Професионал. 1994. – 258 с.

О НЕКОТОРЫХ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБАХ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

*С. В. Кацубо, магистрант ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент В. В. Манкевич (ГИУСТ БГУ)*

Развитие экономических отношений в Беларуси вызвали резкое увеличение обращений в судебные инстанции для разрешения споров. В сложившейся ситуации особую актуальность приобретают так называемые альтернативные способы разрешения споров, которые позволяют урегулировать конфликты, возникающие при осуществлении предпринимательской деятельности. Основой для возникновения альтернативной системы разрешения споров явились исторически сложившиеся и изучаемые в науке конфликтологии три основных подхода к разрешению возникающих в обществе конфликтов: 1) с позиции силы; 2) с позиции права; 3) с позиции интересов [1, с. 24].

Суть первого подхода состоит в том, что одна (или несколько) сторон подавляется за счет перевеса другой в силе. Это может быть физическая сила, численное или техническое превосходство, финансы или деловой статус и т. д. Такой подход дает быстрое решение проблемы и обеспечивает достиже-

ние результата [2, с. 58]. При этом подход с позиции силы нарушает отношения и порождает желание отомстить, провоцирует применение негуманных, а порой и нечестных, способов борьбы, приемлем в экстремальных по опасности или срочности ситуациях, при неэффективности других подходов.

С переходом экономической жизни общества в нормальный (не кризисный) режим функционирования, с усилением роли государства в этих процессах объективно происходит смена модели разрешения экономических споров. Конфликты решаются судом на основе применения норм действующего законодательства. Подход с позиции права обеспечивает равенство сторон перед законом, более справедлив и предсказуем, основан на рациональных договоренностях, может быть использован, если спорная ситуация явно подпадает под юридические нормы, а другие способы ее разрешения неэффективны. Вместе с тем, может создавать серьезные проблемы в ситуациях, когда важно сохранить добрые отношения, когда нет четких юридических норм и судебной практики.

Развитие демократических процессов в обществе объективно ведут к поиску более простых и менее затратных в экономическом и организационном отношении способов разрешения конфликтов. Следовательно, для того чтобы разрешить спор стороны должны постараться определить, что послужило основанием для возникновения спора и по возможности удовлетворить те интересы, которые были ущемлены [2, с. 58].

Наиболее распространенные способы разрешения споров с позиции интересов – это переговоры и посредничество (медиация), которые позволяют использовать разные стили ведения переговоров, облегчают разрешение спора на основе переговоров с участием посредника.

Система альтернативного разрешения споров, имея привлекательные стороны, становится со временем востребованной при осуществлении предпринимательской деятельности во многих странах мира, в том числе и в Республике Беларусь. В мировой практике существует несколько десятков различных видов альтернативных способов разрешения споров, которые классифицируются по различным основаниям. В частности, в странах Европейского союза и США разделяют альтернативные формы разрешения гражданско-правовых конфликтов на основные и комбинированные.

Основными являются: переговоры, посредничество, третейский суд. Данное деление основывается на роли третьего лица при участии в урегулировании спора. Кроме того, компоненты основных видов, смешиваясь друг с другом, образуют новые комбинированные формы, такие как: посредничество – третейский суд; «минисуд»; омбудсмен и др.