

3. Трудовое право: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по юридическим специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – Минск : Амалфея, 2020. – 491 с.

УДК 342: 349.2

И.Г. Скороход

(Белорусский государственный экономический университет)

«ПУБЛИЦИЗАЦИЯ» ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В статье исследуется феномен «публицизации» трудовых правоотношений в Республике Беларусь. Акцентируется внимание на влиянии государственных императивных норм на регулирование трудовых отношений, выходящих за пределы традиционного частноправового договора.

Рассматриваются причины усиления государственного вмешательства в данную область, а также основные проявления «публицизации» в трудовом законодательстве.

Австрийский исследователь А. Менгер, развивавший идеи т.н. юридического социализма, утверждал, что с усилением вмешательства государства в хозяйственную жизнь грань между публичным и частным правом все более стирается, происходит «публицизация» частного права [1, с. 230].

Трудовое право выступает ярким примером «публицизации» частного права. В отличие от традиционного частного права, основанного на принципе автономии воли сторон, трудовые отношения, хотя и оформляются договором между работником и нанимателем, характеризуются значительным государственным вмешательством в данную сферу. В Республике Беларусь наблюдается тенденция к усилению императивного регулирования трудовых правоотношений, что обеспечивает повышенную защиту работников со стороны государства.

Причинами «публицизации» трудовых правоотношений в Республике Беларусь выступает, во-первых, социальная ориентация государства, которая является основой конституционного строя нашей страны: «Республика Беларусь – унитарное демократическое социальное правовое государство» (ст. 1 Конституции Республики Беларусь). Кроме того, в соответствии со ст. 41 и 42 Конституции государство обеспечивает гражданам право на труд, возможность выбирать профессию, род занятий и место работы, а также на условия труда, которые не угрожают их здоровью и безопасности. Работникам по найму гарантируется получение справедливой доли от экономических результатов их труда, которая должна быть достаточной для обеспечения свободного и достойного существования их самих и их семей.

Во-вторых, на «публицизации» трудовых правоотношений сказывается историческое наследие советской системы, в которой трудовые отношения были жестко централизованными и регулировались государством. Например, в преамбуле к Закону Белорусской Советской Социалистической Республики от 23 июня 1972 г. «Об утверждении Кодекса о труде Белорусской ССР» была закреплена одна из библейских заповедей: «Кто не работает, тот не ест». В.И. Ленин в 1917 г. в статье «Как организовать соревнование?» назвал ее

«практической заповедью социализма» [2, с. 203]. В этой связи труд признавался «обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина». В ст. 78–80 данного Закона устанавливался «минимальный размер заработной платы» (с 1971 по 1991 гг. – 70 руб.), а оплата труда рабочих и служащих утверждалась в «централизованном порядке».

В-третьих, работник, как правило, находится в менее выгодном положении в трудовых правоотношениях по сравнению с нанимателем, поэтому государство берёт на себя функцию его защиты. Причинами уязвимости работника является его экономическая зависимость от нанимателя, когда для большинства работников основным источником дохода является заработная плата. В особенности это касается государственных служащих и работников бюджетных организаций. Например, в соответствии со ст. 26 Закона Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе» государственный гражданский служащий не вправе выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением служебных обязанностей по месту основной службы, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики, если иное не установлено Конституцией Республики Беларусь и иными законодательными актами. Поэтому потеря работы для них – это не только утрата источника средств к существованию, но и потенциальные трудности с поиском новой работы, особенно в условиях нестабильной экономической и политической ситуации.

В-четвертых, в Республике Беларусь реализуется комплексная система государственного регулирования экономики, предусматривающая активное участие государства во всех институтах частного права, включая трудовое право. В той же ст. 13 Конституции закреплено исключительное право государства на осуществление отдельных видов деятельности, а также заявлено, что государство осуществляет регулирование экономической деятельности. В результате таких конституционных установлений происходит «публицизация» всего частного права, что проявляется, например, в установлении предельных цен на отдельные товары и услуги, введении единых тарифов, утверждении императивных норм, касающихся качества товаров и услуг, расширении перечня случаев обязательного страхования (например, страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств, обязательное медицинское страхование), установлении обязательных форм и условий для определенных видов договоров (купли-продажи недвижимости, автомобилей, аренды земельных участков) и многое другое.

«Публицизация» трудовых правоотношений выражается в императивном характере подавляющего большинства норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), устанавливающего различные гарантии, которые не могут быть уменьшены в трудовом договоре. Даже если работник и наниматель договорятся об этом, то такие условия будут признаны недействительными. Например, запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора с гражданами направленными на работу органами по труду, занятости и социальной защите (ст. 16 ТК); установление государством для всех

нанимателей минимальной заработной платы (ст. 59 ТК), а также сроков выплаты заработной платы, компенсаций за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, ограничение размеров удержаний из заработной платы.

Трудовым кодексом предусмотрено, что трудовой договор должен содержать в качестве обязательных ряд сведений и условий (трудовая функция, условия оплаты труда, режим труда и отдыха) (ст. 19 ТК).

Наниматели – юридические лица и индивидуальные предприниматели – также не имеют полной свободы в размещении своих денежных средств, полученных от своей хозяйственной деятельности. Они обязаны хранить деньги на банковских счетах. Это требование носит публично-правовой характер и подразумевает выполнение обязанности перед государством, а именно открытие расчетного счета в банке.

«Публицизация» трудовых отношений способствует снижению гибкости и адаптивности рынка труда. В случае, если трудовая деятельность работника не характеризуется высокой производительностью, но он сохраняет своё рабочее место благодаря государственной поддержке, это негативно отражается на общей эффективности экономической системы страны.

Обязательность соблюдения установленных сроков уведомления работников о предстоящих изменениях в организационной структуре нанимателя, включая сокращение численности и штата, а также необходимость осуществления выплат выходных пособий, получения предварительного согласия профсоюзов или иных уполномоченных органов и наличие веских оснований для расторжения трудовых договоров существенно увеличивают финансовые издержки нанимателя в случае необходимости оптимизации штата. Данная ситуация побуждает работодателей проявлять большую осмотрительность при привлечении новых работников, что оказывает негативное влияние на уровень занятости населения.

Опубличивание отношений, связанных с наймом и увольнением работников, уменьшает приток инвестиций, поскольку отпугивает иностранных инвесторов, которые предпочитают юрисдикции с более либеральным рынком труда.

Для сравнения. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь объем инвестиций, поступивших от иностранных инвесторов в Беларусь за январь-сентябрь 2025 г. составил **5,532 млрд.** долларов США [3]. По заявлению Премьер-министра Польши Дональда Туска инвестиции в Польшу в 2025 году превысят **155 млрд. евро** [4].

«Публицизация» трудовых правоотношений увеличивает административную нагрузку для нанимателей. Опубличенное трудовое законодательство, стандарты безопасности, правила охраны труда, требования к отчетности, защита персональных данных – все это создает сложную систему правил, которые нанимателю необходимо строго выполнять.

Административные процедуры для нанимателей включают в себя широкий спектр формальностей, таких как издание приказов, разработка инструкций,

ведение журналов, составление актов и заключение договоров. Эти процессы требуют значительных временных и материальных ресурсов.

В соответствии с трудовым законодательством, наниматели обязаны осуществлять обучение и инструктаж работников по различным аспектам трудовых отношений и охраны труда. Это является неотъемлемой частью административной деятельности.

Кроме того, наниматели должны регулярно предоставлять различные отчеты в налоговые органы, Фонд социальной защиты населения, органы государственной статистики, инспекцию труда и другие государственные учреждения.

Для обеспечения соблюдения нормативных требований наниматели вынуждены внедрять внутренние системы контроля и проводить регулярные аудиты, что также требует значительных административных усилий. Это может включать найм дополнительного персонала (юристов, специалистов по кадрам, специалистов по охране труда), приобретение специализированного программного обеспечения и проведение обучающих программ. Все эти меры приводят к увеличению операционных расходов нанимателей.

В условиях, когда значительная часть времени и ресурсов направляется на выполнение императивных требований государства, наниматели могут столкнуться с риском ошибок, что может привести к наложению административных штрафов, судебным разбирательствам и репутационным потерям.

В результате, когда формальное трудоустройство становится чрезмерно затратным и сложным процессом, наниматели могут прибегать к неформальным методам трудоустройства. Это приводит к снижению уровня социальной защищенности работников, способствует росту неформальной занятости и уклонению от уплаты налогов.

Таким образом, «публичность» трудовых правоотношений в Республике Беларусь является ярким примером государственного регулирования, направленного на защиту прав работников и обеспечение социальной стабильности. Императивный характер норм Трудового кодекса Республики Беларусь, государственные гарантии и надзор со стороны инспекций труда формируют специфику белорусского рынка труда.

Однако такая модель ставит перед государством задачу постоянного поиска баланса между предоставлением работникам достойных гарантий и обеспечением гибкости, необходимой для развития бизнеса и создания новых рабочих мест. Эффективность этой модели во многом зависит от того, насколько законодательство будет адаптироваться к меняющимся экономическим условиям, сохраняя при этом свою социальную направленность.

Список использованной литературы

1. Менгер, Антон. Новое учение о государстве. Перевод с немецкого / Менгер А.; Под ред.: Кистяковский Б.; Пер.: Тучапский П. – 2-е изд. – С.-Пб. : Изд. С. Скирмунта, 1906. – 342 с.

2. Ленин, В. И. Как организовать соревнование? / В. И. Ленин //, ПСС, 5 изд, том 35. – М. : Изд-во полит. литературы, 1974. – С. 195–205.

3. Объем инвестиций, поступивших от иностранных инвесторов, по видам экономической деятельности за январь-сентябрь 2025 г. [Электронный ресурс] : Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Режим доступа: https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrJRXIUFoewruH_VsrrbfE00-r-62TEpEUc90WsSVVby0ZhPETWvc2lFkXVf77BHEZhzzE5ABno5wKwh08bEFBQA3YKIIcQS D5miG8bOh_EGWmr7DYknTU2SR88Rpn3GFLqHwTXDqQP8JQ%3D%3D%3Fsign%3D8tTrfU7ewwyQpwPqTpufjdIKhk7uyaOJw7lu-st97kY%3D&name=invest-2509.xls&nosw=1. – Дата доступа: 18.11.2025.

4. Польша намерена догнать и перегнать страны Запада: в этом году инвестиции превысят 150 млрд. евро [Электронный ресурс] : Euronews. – Режим доступа: <https://ru.euronews.com/business/2025/02/10/tusk-polish-economy>. – Дата доступа: 18.11.2025.

УДК 349.2

Н.А. Солянкина

(Институт правовых исследований Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь)

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

В статье рассматривается правовая культура как системообразующий элемент управленческой деятельности, обеспечивающий качество труда. Анализируются теоретико-правовые основы понятия правовой культуры, ее роль в управлении трудовыми отношениями, а также практические аспекты формирования правовой культуры в Республике Беларусь.

Современные условия социально-экономического развития требуют от управленческих структур не только высокой профессиональной компетентности, но и сформированной правовой культуры. Управленческая деятельность, основанная на правовых принципах, становится важнейшим фактором обеспечения качества труда, поскольку именно она задает нормативные рамки, формирует ценностные ориентиры и обеспечивает баланс интересов работников и нанимателей. Экономические преобразования в Республике Беларусь актуализируют проблему качества труда как ключевого фактора устойчивого развития. Управленческая деятельность в сфере труда требует не только профессиональной компетентности, но и высокого уровня правовой культуры. Именно она обеспечивает законность, справедливость и эффективность управленческих решений, формируя доверие работников к нанимателю и государственным институтам.

В условиях глобализации правовая культура управленцев приобретает особое значение. Международные стандарты труда, выработанные Международной организацией труда, задают ориентиры, которые должны быть интегрированы в национальные правовые системы. Для Республики Беларусь актуально сочетание национальных норм трудового права с международными обязательствами, что требует от управленцев высокого уровня правовой культуры и умения адаптировать практику управления к этим стандартам.