

содействуют организации занятости населения, участвуют в подготовке и регистрации трудовых соглашений между трудовыми коллективами и работодателями на территории муниципальных образований, в разрешении трудовых споров.

Местное самоуправление необходимо рассматривать как многогранное, многоаспектное и многостороннее социальное явление. Современное местное самоуправление следует рассматривать как механизм взаимодействия территориальных сообществ и государства, главной задачей которого является согласование соответствующих интересов.

Становление местного самоуправления нуждается в разработке института осуществления им государственных полномочий, прежде всего, в социальной сфере. Социальная сфера — это сфера, где должно быть обеспечено четкое и интенсивное взаимодействие государственной власти и местного самоуправления во имя интересов населения, каждого человека. Задача местного самоуправления — обеспечить социальный комфорт каждому члену общества, воплотить в жизнь основной лозунг социального государства — о создании достойного уровня жизни человека. Именно в этом социальный смысл, предназначение местного самоуправления в настоящее время.

Е.М. Прокопёнок, магистр юрид. наук

*Национальный центр законодательства и правовых исследований
(Минск, Беларусь)*

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ

В Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплены такие правовые категории, как «общие интересы», «трудовые, социально-экономические права и интересы работников», «права и законные интересы нанимателей», «взаимные права», «экономические и социальные права и интересы», «основные права работника и нанимателя», «интересы производства», «семейно-бытовые потребности», интересы «членов семьи работника». При этом закон данные понятия по содержанию не разграничивает. Раскрытию сущности трудовых прав и интересов должна способствовать четкая систематизация, проведенная на основании метода анализа и обобщения теоретических положений трудового права.

Изучение правовых источников позволяет утверждать, что трудовые права и интересы можно классифицировать по различным критериям. Во-первых, трудовые права принято делить на объективные (закрепленные в законе) и субъективные (возникающие и существующие в процессе реализации прав, в рамках относительных правоотношений). Во-вторых, выделение частных и публичных трудовых прав и интересов выражает сущность реализации политики социального государства. В-третьих, в зависимости от степени важности и особенностей правового регулирования выделяют основные (конституционные, неотчуждаемые и естественные) и иные (производные, конкретизирующие) права.

В-четвертых, по порядку (форме) реализации статутные права и обязанности работника, закрепленные в Трудовом кодексе Республики Беларусь, классифицируют как коллективные и индивидуальные. В-пятых, с учетом специфики субъекта трудового права выделяют корпоративные права и интересы; права и интересы нанимателя; права и интересы работников; права и интересы иных субъектов трудового права. При этом термин «трудовые права» употребляется в законодательстве исключительно применительно к работнику. В-шестых, с учетом целей правового регулирования различают охранительные права, предусмотренные законодательством для защиты основных (субъективных) прав, и регулятивные. Указанная классификация имеет особое социальное значение и может быть конкретизирована делением трудовых прав и интересов на материальные, процедурные и процессуальные. Данная классификация позволяет различать охранительные (реститутивные) и процессуальные трудовые права и интересы. В-седьмых, в правовой науке обосновано деление трудовых прав, реализация которых обеспечивает материальный интерес, и прав, связанных с обеспечением нематериального интереса.

Таким образом, следует уточнить «особенности трудовых прав»: закрепление перечня статутных трудовых прав в законодательстве; выражение социальной политики государства; закрепление трудовых прав в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке; определение уполномоченных субъектов (работников); зависимость реализации части трудовых прав от состояния экономики страны и отдельного нанимателя; наличие рекомендательных, оценочных положений («достойный жизненный уровень» и др.); наличие возможности реализации трудовых прав в рамках относительных правоотношений; определение уполномоченных субъектов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Таким образом, трудовые права и интересы тесно взаимосвязаны, классификация трудовых прав предопределяет виды интереса в трудовом праве. Несмотря на недостаточную комплексную систематизацию теоретического и практического материала в данной сфере, в правовой доктрине выработаны достаточно обоснованные подходы к определению системы трудовых прав и интересов.

Е.В. Речиц

Брестский государственный технический университет (Беларусь)

К ВОПРОСУ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ВОДНОГО СЕРВИТУТА В ВОДНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сервитутное право зародилось в Древнем Риме в связи с возникновением частной собственности на землю. Римским правом сервитут рассматривался как вещное право пользования чужой вещью в том или