

резиденты ПВТ и любые организации, не обязательно являющиеся членами ПВТ. Работник, в свою очередь, стороной данного соглашения не является. Необходимо отметить, что Декрет № 8 не устанавливает верхнюю планку срока действия соглашения о непереманивании. Поэтому сторонам целесообразно предусмотреть срок действия соглашения, а также определить перечень действий, которые будут считаться переманиванием сотрудников.

Из зарубежной практики следует, что подобное соглашение зачастую применяется в сфере высоких технологий и других сферах, требующих значительной части затрат нанимателя на обучение работника и получение им соответствующего опыта. Таким образом, экономическая обоснованность соглашения о непереманивании персонала выступает критерием законности такого соглашения, в противном случае можно говорить об ущемлении трудовых прав и свобод работника.

Весьма важный аспект связан с необходимостью соблюдения конституционного права работника на труд (ст. 41 Конституции Республики Беларусь): «права на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей». Следует отметить, что в Декрете № 8 речь идёт не о запрете на заключение трудового договора, а о компенсации, при этом данная компенсация в случае нарушения соглашения о непереманивании персонала возлагается на нового нанимателя, а не работника. Ответственность за переманивание сотрудников согласно подп. 5.5 п. Декрета № 8 может распространяться и на аффилированные лица стороны соглашения. Таким образом, ограничение возможности нового трудоустройства носит косвенный характер.

Таким образом, Декрет № 8 в рамках правового эксперимента предоставил возможность заключения соглашения о непереманивании персонала резидентам ПВТ между собой и (или) третьими лицами. В результате данного эксперимента можно будет сделать выводы о целесообразности применения данного соглашения в других сферах.

*М.В. Дыдышко*

УО «Военная академия Республики Беларусь» (г. Минск)

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОГРАНИЧЕНИЯ ЗАНЯТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Начало 90-х гг. XX в. – период становления законодательства Республики Беларусь, регламентирующего различные сферы общественных отношений, в том числе и экономических. В этот период появились такие правовые категории, как «предпринимательская деятельность», «предпринимательство» и др., касающиеся широкого круга вопросов экономической деятельности.

Разнообразие имущественных отношений и видов предпринимательской деятельности, направленных на получение прибыли, не всегда основано лишь на частном интересе. Оно может совмещаться с целью, которая социально значима для общества, направлена на создание благоприятных условий его развития. В связи с этим может возникнуть необходимость в ограничении на законодательном уровне определенных видов экономической деятельности, однако рассматриваемые ограничения должны быть целесообразными и соответствовать социально-экономическим потребностям.

В ч. 2 и 4 ст. 13 Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция), говорится о свободе предпринимательства, которая не является абсолютной, поскольку ряд конституционных положений содержат ограничения на занятие предпринимательской деятельностью. Данное ограничение в соответствии со ст. 23 Конституции допускается лишь в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Ограничение свободы в рассматриваемой сфере может проявляться по-разному: как в

виде запрета на осуществления конкретных видов деятельности, так и запрета, установленного в отношении определенной категории лиц, либо смешанный способ ограничения.

В основном все запреты на занятие предпринимательской деятельностью действуют постоянно и носят бессрочный характер. Но имеются и случаи запрета, который вводится на определенное время, примером чего может служить ст. 11 Закона Республики Беларусь «О чрезвычайном положении».

Впервые запрет на занятие предпринимательской деятельностью был введен в 1991 г. ч. 2 ст. 2 Закона Республики Беларусь «О предпринимательстве в Республике Беларусь», согласно которой не допускается занятие предпринимательской деятельностью должностным лицам и специалистам, работающим в органах государственной власти и управления, прокуратуры и судах. В последующем данное положение было подкреплено нормами Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (ст. 154) в соответствии с которым признавалось административным правонарушением занятие предпринимательской деятельностью должностными лицами и специалистами, работающими в органах государственной власти и управления, прокуратуре и судах. При этом законодатель предусмотрел и ряд исключений, среди которых можно отметить ч. 1 ст. 15 Закона Республики Беларусь «О статусе военнослужащих» где говорится о случаях, когда военнослужащим разрешается заниматься научной и педагогической деятельностью, если она осуществляется не в ущерб исполнению ими обязанностей военной службы.

Таким образом, реализация и гарантия свободы предпринимательской деятельности, с учетом определенных ограничений, продиктованных социально-экономическими потребностями общества – залог его благосостояния. Однако данная свобода в ряде случаев должна быть ограничена с целью предупреждения возникновения коррупционных правонарушений либо преступлений.

*А.С. Земченко*  
БГЭУ (г. Минск)

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Социальное партнерство – это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять интересы субъектов социального партнерства в разработке и реализации социально-экономической политики государства.

В социально-трудовой сфере, как правило, взаимодействуют работники, наниматели и государство. Их интересы различны, поэтому возможны конфликты, избегать которых помогает социальное партнерство.

При разработке коллективного договора стороны обязаны максимально точно определять условия осуществления трудовой деятельности у нанимателя. Однако на практике недостаточно активно протекает процесс становления субъектов партнерских отношений: в законодательстве не в полной мере раскрыты полномочия и функции нанимателей и их объединений в области регулирования социально-трудовых отношений.

Одной из главных задач социального партнерства на нынешнем этапе социально-экономического развития является создание нормативной правовой базы и формирование на этой основе сильных, независимых объединений нанимателей и профсоюзов, а также развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что не могут представлять интересы работников руководитель организации, его заместители и другие лица, представляющие интересы нанимателей. Работник, избранный трудовым коллективом, также не вправе проводить коллективные