

виде запрета на осуществления конкретных видов деятельности, так и запрета, установленного в отношении определенной категории лиц, либо смешенный 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 руководители организации, его заместители и другие лица, представляющие интересы нанимателей. Работник, избранный трудовым коллективом, также не вправе проводить коллективные

переговоры и заключать коллективный договор от имени работников организации, поскольку законодательство о труде не наделяет подобными полномочиями физических лиц.

В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 гг., рекомендовано включать в коллективные договоры положение о заключении на максимальный срок нового контракта с матерью ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, при условии согласия работницы (работника).

Вышеотмеченные гарантии при продлении и заключении контракта распространяются в полном объеме на всех работающих женщин, с которыми заключен или будет заключен контракт, в том числе на женщин, работающих по совместительству. Однако данные гарантии не распространяются на женщин, с которыми заключены срочные трудовые договоры иного вида, что ведет к ущемлению прав данной категории женщин.

Одним из проблем в сфере социального партнерства является перечисление членских профсоюзных взносов. Многие члены профсоюза подают заявление о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, но на практике профсоюзные взносы удерживаются и у работников, не представивших заявление либо не являющихся членами профсоюза.

В целях недопущения удержания из заработной платы лиц, которые не являются членами профсоюзов или которые не подали письменного заявления о перечислении в безналичном порядке на счета профсоюзных органов членских профсоюзных взносов, профсоюзы должны представлять нанимателю достоверные сведения о работниках, являющихся членами профсоюза, вести учет уплачиваемых членских профсоюзных взносов и осуществлять контроль за правильностью их уплаты.

Таким образом, изучение причин, снижающих возможности социального партнерства, разработка методов и путей их преодоления поможет в ближайшее время создать действенную систему социального партнерства.

Е.А. Зорина, А.Л. Ших
БГЭУ (г. Минск)

АТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ТЕЛЕРАБОТА

Развитие науки, рост информатизации, постоянный прогресс и внедрение используемых технологий во все сферы жизнедеятельности человека поспособствовали появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего графика и отмене необходимости постоянного нахождения работника в офисе компании.

Возникновение данных обстоятельств в условиях информационного общества привели к популяризации среди организационных форм рынка такой атипичной формы занятости как телеработа. Согласно имеющимся прогнозам телеработа приобретет массовый характер. По определению американского ученого Дж. Ниллза, телеработа представляет собой работу «в течение некоторого времени вдали от обычного рабочего места, часто из дома, при взаимодействии с помощью компьютерных технологий».

Деятельность телеработника во многом сходна с надомным трудом, являющимся атипичной формой занятости. Вместе с тем, отдельные ученые предлагают разделять надомный труд и телеработу.

Определяющим признаком, который позволяет отграничить телеработу от надомного труда, является применение информационных и телекоммуникационных технологий. Для