

Круглый стол

«ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»

А.Ю. Асташева
БГЭУ (г. Минск)

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ 23 ИЮЛЯ 2019 Г. № 231-3 «ОБ ИЗМЕНЕНИИ ЗАКОНОВ ПО ВОПРОСАМ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВА» В КОНТЕКСТЕ ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

10 августа 2019 г. вступил в силу Закон Республики Беларусь от 23 июля 2019 г. № 231-3 «Об изменении законов по вопросам эффективного функционирования военной организации государства» (далее – Закон № 231-3), нормами которого были внесены изменения в целый ряд нормативных правовых актов, в частности, в Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г., Закон Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-XII «О воинской обязанности и военной службе», Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон № 204-3), Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-3 «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон № 263-3), Закон Республики Беларусь от 16 июля 2008 г. № 414-3 «Об органах финансовых расследований Комитета Государственного контроля Республики Беларусь» (далее – Закон № 414-3), Закон Республики Беларусь от 16 июля 2009 г. № 45-3 «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» (далее – Закон № 45-3), Закон Республики Беларусь от 20 сентября 2009 г. № 49-3 «О порядке выезда из Республики Беларусь и въезда в Республику Беларусь граждан Республики Беларусь», Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 403-3 «О Следственном комитете Республики Беларусь» (далее – Закон № 403-3), Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 293-3 «О Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь» (далее – Закон № 293-3). Согласно комментарию, содержащемуся на официальном Интернет-портале Президента Республики Беларусь, Закон № 231-3 принят для поддержания постоянной боевой готовности Вооруженных сил страны в условиях активизации военной деятельности в мире и в Европе.

Однако изменения, внесенные нормами Закона № 231-3, спровоцировали существенный диссонанс в обществе в связи с возможной дискриминацией молодых людей как в сфере трудовых и связанных с ними отношений, так и в иных сферах. В частности, с вступлением в силу норм указанного закона появились ограничения для лиц, не служивших в армии: если молодой человек признан не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, он не сможет быть принят на государственную службу (подп. 1.10³ ст. 33 Закона № 204-3), на службу в органы внутренних дел (ч. 2 ст. 31 Закона № 263-3), в органы финансовых расследований (ч. 2 ст. 19 Закона № 414-3), в органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям (ч. 2 ст. 23 Закона № 45-3), в Следственный комитет (абз. 8 ч. 5 ст. 15 Закона № 403-3), в Государственный комитет судебных экспертиз (ч. 2 ст. 15 Закона № 293-3). Исходя из изложенного, молодые люди в возрасте старше 27 лет, признанные не прошедшими военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, не могут быть приняты на государственную службу или на службу в указанные выше органы.

В то же время Конституционный Суд Республики Беларусь в своем решении от 10 июля 2019 г. № Р-1188/2019 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам эффективного функционирования военной организации государства»» обозначил, что государственные должностные лица выполняют вытекающие из положений Конституции публично-властные полномочия, и повышенные

требования к лицам, служебная деятельность которых затрагивает права и свободы других лиц, являются основой качественного исполнения ими своих профессиональных обязанностей и, как следствие, – дополнительной гарантией надлежащей защиты конституционных ценностей: обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь. Кроме того, указанным решением Конституционного Суда Республики Беларусь Закон № 231-3 был признан соответствующим Конституции Республики Беларусь.

Однако в связи с вступлением в силу изменений, внесенных Законом № 231-3, возникает еще одна, менее официальная, проблема в трудовых и связанных с ними правоотношениях, а именно: проблема, связанная с трудоустройством студентов дневной формы получения образования. Как известно, в большинстве своем студенты третьего-четвертого курсов начинают искать работу по специальности: обучающиеся за счет средств Республиканского бюджета обеспокоены распределением, остальные студенты считают целесообразным получить необходимый опыт работы уже в процессе обучения. До принятия Закона № 231-3 многие наниматели (в особенности – негосударственной формы собственности) видели смысл в том, чтобы принять на работу студента без опыта работы и произвести его обучение на месте с учетом специфики деятельности организации, но в настоящее время такие действия практически лишены смысла. Это обусловлено тем фактом, что приблизительно около года требуется нанимателю для соответствующего обучения (т.е. при приеме студента на работу, например, на третьем курсе, данное обучение даст свои результаты к четвертому курсу), после чего молодой человек будет оторван от процесса погружения в рабочий процесс в связи с призывом на военную службу. При этом очевидно, что при отсутствии практики любой специалист достаточно быстро утрачивает соответствующие навыки, в результате чего после демобилизации возникнет необходимость в повторном обучении молодого человека специфике работы у конкретного нанимателя, что приводит к нецелесообразности приема на работу студентов последних курсов.

Обобщая изложенное, можно сделать вывод о том, что нормы Закона № 231-3 создают предпосылки для прямой и косвенной дискриминации, в связи с чем нуждаются в дальнейшем осмыслении и совершенствовании.

И.В. Белоцкая, В.О. Богатенко
БГЭУ (г. Минск)

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ ПРИМИРИТЕЛЬНЫМИ КОМИССИЯМИ

В настоящее время в законодательстве Республики Беларусь нет подробного толкования и порядка проведения процедуры альтернативного разрешения коллективного трудового спора. Данная процедура осуществляется на основе немногочисленных нормативных актов, что не позволяет осуществлять ее в полной мере.

Согласно ст. 377 Трудового кодекса, коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Предметом коллективного трудового спора могут являться разногласия по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). В связи с этим существует несколько способов решения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника либо в трудовом арбитраже. Однако в соответствии со ст. 379 Трудового