

Е. В. ЧИЧИНА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Анализируются нормы трудового права государств — членов Содружества Независимых Государств, в которых содержатся положения о нормировании труда работников. По результатам исследования дается оценка места данной группы норм в системе национального трудового права, формулируются предложения по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь. Определены направления для совершенствования правового регулирования нормирования труда работников в Республике Беларусь.

Ключевые слова: нормирование труда работников; трудовое право; правовое регулирование; законодательство о труде.

УДК 349.225

Введение. Нарастание процессов региональной экономической интеграции, участницей которых является Республика Беларусь, с неизбежностью требует и «правовой интеграции» на основе взаимного учета (рецепции) положительного опыта правового регулирования отношений, в том числе в социально-трудовой сфере, в партнерских государствах.

Более того, потребность в изучении, обобщении и оценке зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений вытекает из статутных и обязательственных положений международных договоров, участницей которых является Беларусь.

В частности, Республика Беларусь является государством — членом Содружества Независимых Государств (далее — СНГ), в рамках которого проводится работа по формированию базы региональных нормативных правовых актов, отражающих происходящие в различных областях общественной жизни интеграционные процессы и направленных на гармонизацию законодательства в рамках данного содружества. При этом сферами совместной деятельности государств заявляются, в том числе, обеспечение и основных свобод человека, вопросы социальной и миграционной политики (ст. 2 Устава СНГ) [1].

О необходимости создания эффективного механизма взаимодействия в области нормирования труда в СНГ недавно высказался заместитель Председателя Исполнительного комитета — Исполнительный секретарь СНГ А. Смагулов, который отметил, что «...актуальность создания такого механизма обусловлена общими для государств — участников СНГ проблемами, вызванными, в том числе, и распадом централизованной системы управления в данной сфере. Очевидна необходимость обмена информацией в виде методик и рекомендаций, отраслевых и межотраслевых нормативных справочников, материалов по организации системы нормирования труда на уровне предприятий (организаций), описания опыта разработки и внедрения современных программных продуктов по разработке норм... <...> ...в настоящее время в условиях высокой рыночной конкуренции и решения задачи роста производительности труда чрезвычайно важна организация эффективной системы оказания консультационных услуг для органов государственного управления

Елена Вацлавовна ЧИЧИНА (Chichina.elena@mail.ru), кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

и хозяйствующих субъектов государств — участников СНГ в сфере нормирования труда как на уровне крупного, так и малого и среднего бизнеса» [2].

Таким образом, сопоставление института (подынститута) нормирования труда, отдельных его норм в трудовом праве государств — членов СНГ не только дает представление о модели правового регулирования меры труда, но и служит целям создания и задачам СНГ.

Основная часть. Ракурсом настоящего исследования является отраженный в трудовом праве государств — членов СНГ баланс права нанимателя осуществлять нормирование труда работников, а также пределов, условий, способов и форм реализации данного права, установленных нормами законодательства о труде с учетом интересов работников.

Республика Беларусь. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) [3] нормы относительно нормирования труда работников сосредоточены, главным образом, в отдельной гл. 8 «Нормы труда и сдельные расценки». В данной главе приводится определение норм труда, перечисляются их виды, порядок их установления, замены и пересмотра нанимателем, а также условия, которые обязан обеспечить наниматель для выполнения норм труда.

Комплексный анализ норм ТК выявляет внутренние противоречия по вопросам определения способа нормирования труда работников. В частности, согласно ч. 1 ст. 87 ТК, наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза, т. е. разработка и установление норм труда работникам является проявлением хозяйской власти нанимателя, преследует цель управления трудом и выражается в форме локального нормотворчества.

Понимание нормирования труда как права нанимателя вытекает и из анализа иных норм ТК. Так, на основании ч. 7 ст. 287 ТК *наниматель* вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

При этом ст. 364 ТК «Содержание коллективного договора» предусматривает, что коллективный договор может содержать, в том числе, положение о *нормировании*, формах, системах оплаты труда, иных видов доходов работников (п. 2. ст. 364), т. е. причисляется к условиям, вырабатываемым в договорном порядке. Данное положение развивается и в Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53 (далее — Инструкция о порядке организации нормирования труда) [4]. Согласно этому документу коллективный договор организации может содержать положение о нормировании, в котором могут быть предусмотрены: мероприятия по организации труда и повышению эффективности производства, в том числе по установлению новых, замене и пересмотру действующих норм труда, сроки их действия; порядок нормирования труда в период освоения производства; размеры оплаты труда при работе по напряженным нормам труда; обязательства нанимателя и наемных работников по повышению эффективности производства и труда в части снижения трудоемкости и увеличения объемов выпуска продукции; виды работ, на которых предусматривается совершенствование организационно-технических условий производства; категории персонала, для которых вводятся пониженные нормы выработки и размеры их снижения; перечни межотраслевых, отраслевых и местных нормативных материалов, используемых для нормирования труда в организации (п. 21).

В целях полноты обзора добавим, что, согласно ч. 2 ст. 278 ТК, «Нормы выработки для молодых работников», для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образова-

ния на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются *в коллективном договоре*.

В связи с противоречивостью белорусского законодательства интерес представляет анализ зарубежного опыта правового регулирования нормирования труда в сравнимых условиях.

Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК Российской Федерации) [5] содержит раздел VI «Оплата и нормирование труда», в структуре которого выделена глава 22 «Нормирование труда», включающая пять статей. Обозначенная структура поддерживает получающее распространение в российской правовой доктрине мнение о том, что «нормирование труда» представляет собой подынститут в рамках института «заработная плата». Отметим, данный вопрос остается дискуссионным в российской науке трудового права.

Особенностью ТК Российской Федерации является наличие ст. 159 «Общие положения», устанавливающей гарантии для работников в части нормирования их труда. Российский законодатель гарантирует государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Из приведенных норм усматривается, что:

- в Российской Федерации предполагается наличие «*систем нормирования труда*», т. е. системного механизма правового, научно-методического и нормативного обеспечения работы по организации и нормированию труда на основе сочетания функций органов государственного управления и самих организаций-нанимателей;
- закрепляется два способа установления систем нормирования труда — работодателем с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

При анализе других норм ТК Российской Федерации выявляется и индивидуально-договорной способ нормирования труда. В частности, для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, *трудовым договором* могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК Российской Федерации).

Относительно индивидуально-договорного способа нормирования труда работников еще в 1976 г. так высказался Л. Я. Островский: «Следует особо подчеркнуть, что на предприятиях, в организациях и учреждениях труд нормирует администрация по согласованию с комитетом профсоюза. Следовательно, рассматриваемые нормы относятся к числу таких правовых условий труда, которые определяются не по соглашению сторон трудового договора, а самим предприятием (местные нормы) или компетентными вышестоящими органами (единые нормы)» [6, с. 44].

Итак, если анализ белорусского законодательства выявляет фактический дуализм в отношении источников правового регулирования нормирования труда (локальными нормативными правовыми актами нанимателя и/или кол-

лективным договором), то российский законодатель изначально предусматривает два способа установления норм труда, что, полагаем, может привести к сложностям в правоприменительной практике. Например, при избрании способа установления норм труда (локальными нормативными правовыми актами нанимателя или коллективным договором) в связи с отсутствием критериев разграничения. Или в ситуации коллизии по вопросам нормирования труда локальных источников разной природы.

Об этом свидетельствует и российская судебная практика [7, с. 27 — 28].

Кыргызская Республика. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана) [8] содержит раздел IV «Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации», в структуре которого выделена отдельная глава 14 «Нормирование труда», включающая пять статей. Отметим только, что анализ положений ТК Кыргызстана выявил значительное сходство с ТК Российской Федерации не только в отношении структуры, но и содержательного наполнения правового регулирования (с незначительными вариациями).

Республика Казахстан. Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее — ТК Казахстана) [9] в главе 8 «Нормирование и оплата труда» содержит лишь одну статью, регламентирующую подходы к нормированию труда.

Так, согласно ст. 110 ТК Казахстана «Нормирование труда», разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду (п. 2). При этом Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке (п. 7).

Иными словами, ТК Казахстана закрепляет разработку локальных норм труда как право нанимателя, осуществляемое не произвольно, а: 1) в порядке, установленном законодательством; 2) на основе типовых норм и нормативов, разработанных и утвержденных объединениями нанимателей различного уровня с участием представителей работников.

Для целей совершенствования правового регулирования нормирования труда в Республике Беларусь интерес представляет и п. 5 ст. 110 ТК Казахстана, согласно которому при разработке норм труда должны обеспечиваться: 1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда; 2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях; 3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники; 4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда; 5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

Казахский законодатель задает критерии, которые должны быть соблюдены при разработке норм труда, своеобразные принципы данной деятельности.

Отметим, что в законодательстве Республики Беларусь также закреплены принципы нормирования труда, однако на другом уровне — на уровне подзаконного акта. В частности, согласно п. 4 Инструкции о порядке организации нормирования труда, нормирование труда строится на следующих основных принципах:

- максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее оптимизацию затрат труда на производство продукции, товаров (работ, услуг), измерение и оценка трудового вклада каждого работника в результаты деятельности коллектива;

- установление единых норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- обеспечение обоснованности норм труда с учетом как организационно-технических, так и экономических, психофизиологических и социальных факторов;
- использование достижений науки и практики в нормировании трудовых затрат;
- изменение норм труда по мере совершенствования технологии, организации труда и производства, а также улучшения условий труда.

Акцентируем внимание, что обозначенные начала являются принципами нормирования труда как деятельности, а не принципами соответствующего правового института (подынститута).

Полагаем, что закрепление данных принципов (в обобщенном виде) на уровне ТК, по аналогии с ТК Казахстана, зададо бы ориентиры и критерии оценки локального нормативного правового акта или условий коллективного договора как ухудшающего правовое положение работника, а также имело бы существенное методологическое значение для такой деятельности.

Республика Молдова. Трудовой кодекс Республики Молдова (далее — ТК Молдовы) [10] содержит раздел V «Оплата и нормирование труда», в структуре которого выделена глава V «Нормирование труда», содержащая шесть статей.

Для целей совершенствования правового регулирования нормирования труда в Республике Беларусь интерес представляет формулировка гарантий в области нормирования труда. Так, согласно ст. 166 ТК Молдовы, работникам гарантируются:

- методологическое содействие государства в организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем совместно с представителями работников и включаемых в коллективный трудовой договор или устанавливаемых иным нормативным актом на уровне предприятия.

В отличие от соответствующих норм российского законодательства, государственное участие в Молдове выражается не в системной организации нормирования труда, а в методологическом содействии, что более точно соотносится с ситуацией в Республике Беларусь.

Так, согласно Положению о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 [11], данный республиканский орган государственного управления в соответствии с возложенными на него задачами и в пределах компетенции обеспечивает *координацию работы* по нормированию труда в отраслях экономики (п. 6.10).

Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь для осуществления возложенных на него задач и функций предоставлено право принимать нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты по вопросам труда, условий и охраны труда, содействия занятости, социальной защиты, демографической безопасности, альтернативной службы, в том числе *межотраслевые нормы труда* (п. 7.1.1.).

ТК Молдовы, аналогично ТК Российской Федерации, закрепляет две формы установления норм труда — коллективным договором или локальным нормативным правовым актом работодателя.

Азербайджанская Республика. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (далее — ТК Азербайджана) [12] содержит раздел VI «Нормы

труда, нормы оплаты, порядок и гарантии труда», включающий главу 24 «Нормы труда и сдельные расценки», состоящую из семи статей.

Согласно ст. 148 ТК Азербайджана, введение, замена и пересмотр норм труда определяются в коллективных договорах, а при незаключении коллективного договора осуществляются работодателем по согласованию с профсоюзом (п. 1).

Как усматривается из приведенной нормы, формы введения, замены и пересмотра норм труда в Азербайджанской Республике систематизированы и расположены в определенной последовательности. Согласно общему правилу, положения о введении, замене и пересмотре норм труда должны в первую очередь определяться в коллективном договоре. В целях обеспечения внутренней согласованности в ст. 31 ТК Азербайджана закреплено, что, как правило, в коллективный договор включаются взаимные обязательства сторон по порядку определения и пересмотра норм труда, расценок труда (подпункт ж п. 2).

И лишь при незаключении коллективного договора вопросы нормирования труда могут определяться нанимателем по согласованию с профсоюзом и закрепляться в локальных нормативных правовых актах.

Туркменистан. Трудовой кодекс Туркменистана (далее — ТК Туркменистана) [13] содержит раздел VIII «Нормы труда и сдельные расценки», структурно состоящий из шести статей.

Согласно п. 1 ст. 139 ТК Туркменистана, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников.

Приведенная норма аналогична норме белорусского законодательства лишь с тем различием, что допускает согласование не только с профсоюзом, но и иным представительным органом работников.

Для целей дальнейшего исследования проблем правового регулирования нормирования труда интерес представляет следующая норма туркменского законодательства.

Разногласия, возникающие при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящими и профсоюзными органами, судом (п. 4 ст. 139 ТК Туркменистана).

Установление административного (по сути) и судебного порядка разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм труда в Туркменистане, свидетельствует о «вертикальной», а не согласительной природе нормирования труда в сфере трудовых отношений.

Республика Таджикистан. Трудовой кодекс Республики Таджикистан (далее — ТК Таджикистана) [14] содержит отдельную главу 10 «Нормирование труда», включающую семь статей.

Согласно п. 1 ст. 134 ТК Таджикистана, установление, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем при участии представителей работников.

ТК Таджикистана закрепляет государственные гарантии нормирования труда, к которым отнесены: обеспечение государственными органами разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду; контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда (ст. 133).

Обратим внимание, что ни один из анализируемых выше кодифицированных актов законодательства о труде государств — членов СНГ не содержал положений о государственном контроле за осуществлением нанимателем нор-

мирования труда, что дает новый импульс для дальнейшего научного осмысления и оценки данного аспекта.

Таджикский законодатель, аналогично казахскому, закрепляет на законодательном уровне требования, которым должно отвечать нормирование труда, осуществляемое работодателем.

Так, при разработке норм труда должны обеспечиваться следующие требования:

- качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- совершенствование норм труда на основе достижений науки и техники;
- охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- техническая (научная) обоснованность норм труда (ст. 135 ТК Таджикистана).

Республика Армения. Анализ Трудового кодекса Республики Армения [15] не выявил ни одной нормы относительно нормирования труда работников.

Республика Узбекистан. Анализ Трудового кодекса Республики Узбекистан [16] также не выявил ни одной нормы относительно нормирования труда работников.

Заключение. Проанализировав законодательства о труде государств — членов СНГ, можно сделать следующие выводы:

1. Различия относительно места норм, регулирующих нормирование труда работников, в системе трудового права.

В одной группе стран (Российская Федерация, Кыргызская Республика, Республика Казахстан, Республика Молдова, Азербайджанская Республика) нормирование труда включается в систему института «Оплата труда», что находит свое проявление как в системе кодифицированных актов национального законодательства о труде, так и в отнесении всех или отдельных вопросов нормирования труда к предмету социального партнерства (за исключением Республики Казахстан), поскольку формы, системы и размеры оплаты труда устанавливаются нанимателем, прежде всего, на основании коллективного договора, соглашения.

В другой группе стран (Республика Беларусь, Азербайджанская Республика, Туркменистан, Республика Таджикистан) нормы относительно нормирования труда обособлены в структуре кодифицированных актов законодательства о труде в виде отдельного элемента (главы или раздела). Как правило, в таких странах на первый план выходит установление норм труда нанимателем (работодателем) с участием представительных органов работников посредством принятия локальных нормативных правовых актов. В указанных странах коллективные соглашения, если и содержат условия относительно нормирования труда, то преследуют социальные, а не вспомогательные относительно условий оплаты труда цели — порядок нормирования труда в период освоения производства; категории работников, для которых вводятся пониженные нормы выработки и размеры их снижения и т. д. Отметим, что такой подход соотносится с отражением подходов к нормированию труда в нормах международного права (дифференциация экономического и социального аспекта нормирования труда).

Выявленные различия позволяют поставить вопрос о взаимосвязи форм нормирования труда работников в организации (посредством коллективного договора или локального нормативного правового акта) и самостоятельности правового института нормирования труда, его функций, реализуемых на текущем этапе социально-экономического развития страны;

2. В некоторых странах (Российская Федерация, Республика Молдова, Республика Таджикистан) на законодательном уровне закрепляются государственные гарантии нормирования труда работников, представляющие собой выражение актуальной роли государства в данной сфере общественных отношений.

Так, роль государства обозначается как *«государственное содействие системной организации нормирования труда»* (Российская Федерация), *«методологическое содействие государства в организации нормирования труда»* (Республика Молдова), *«обеспечение государственными органами разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду; контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда»* (Республика Таджикистан).

В Республике Беларусь роль государства обозначена через компетенцию Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по *обеспечению координации работы по нормированию труда в отраслях экономики, разработке и утверждению межотраслевых норм труда*.

Полагаем целесообразным отразить на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь такие государственные гарантии;

3. В некоторых государствах — членах СНГ (Республика Казахстан, Республика Таджикистан) на законодательном уровне устанавливаются требования, которые должны быть соблюдены при разработке норм труда (по сути, — принципы нормирования труда как управленческой деятельности).

В Республике Беларусь аналогичные принципы закреплены на подзаконном уровне — содержатся в Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53.

Полагаем, что закрепление данных принципов (в обобщенном виде) на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь, по аналогии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и Трудовым кодексом Республики Таджикистан, задавало бы ориентиры и критерии оценки локального нормативного правового акта или условий коллективного договора как ухудшающих правовое положение работника, а также имело бы существенное методологическое значение для такой деятельности;

4. Основываясь на изложенных выводах теоретического характера, предлагаем:

4.1. Дополнить главу 8 Трудового кодекса Республики Беларусь новой статьей 86¹ следующего названия и содержания:

«Статья 86¹. Государственные гарантии нормирования труда

Координация работы по нормированию труда в отраслях экономики осуществляется республиканским органом государственного управления, проводящим политику в области труда.

Для однородных работ разрабатываются и утверждаются межотраслевые нормы труда.»

Соответственно, часть вторую статьи 87 Трудового кодекса Республики Беларусь предлагается исключить;

4.2. Дополнить главу 8 Трудового кодекса Республики Беларусь новой статьей 87¹ следующего названия и содержания:

«Статья 87¹. Основные принципы нормирования труда

Нормирование труда в организации строится на следующих принципах:

1) *максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее оптимизацию затрат труда на производство продукции, товаров (работ, услуг), измерение и оценка трудового вклада каждого работника в результаты деятельности коллектива;*

2) установление единых норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

3) обеспечение обоснованности норм труда с учетом как организационно-технических, так и экономических, психофизиологических и социальных факторов;

4) использование достижений науки и практики в нормировании трудовых затрат;

5) изменение норм труда по мере совершенствования технологии, организации труда и производства, а также улучшения условий труда».

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Устав Содружества Независимых Государств [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. Смагулов, А. В СНГ необходимо создать эффективный механизм взаимодействия в области нормирования труда [Электронный ресурс] / А. Смагулов. — Режим доступа: <http://www.cis.minsk.by/news.php?id=10267>. — Дата доступа: 25.11.2018.

Smagulov, A. V SNG neobkhodimo sozdat' effektivnyy mekhanizm vzaimodeystviya v oblasti normirovaniya truda [In the C.I.S. is necessary to create an effective mechanism of interaction in field of labor standards] [Elektronnyy resurs] / A. Smagulov. — Rezhim dostupa: <http://www.cis.minsk.by/news.php?id=10267>. — Data dostupa: 25.11.2018.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07. 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

4. Об утверждении Инструкции о порядке организации нормирования труда [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 21 марта 2008 г., № 53 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 11.10. 2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2019.

6. Островский, Л. Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л. Я. Островский. — Минск : Беларусь, 1976. — 121 с.

Ostrovskiy, L. Ya. Normirovanie truda rabochikh i sluzhashchikh [Normalisation of labor of workers and employees] / L. Ya. Ostrovskiy. — Minsk : Belarus', 1976. — 121 p.

7. Васильева, С. Нормирование труда: спорные вопросы и их правовое разрешение / С. Васильева // Трудовое право. — 2018. — № 3. — С. 21–32.

Vasil'eva, S. Normirovanie truda: spornye voprosy i ikh pravovoe razreshenie [Normalisation of labor controversial issues and their legal resolution] / S. Vasil'eva // Trudovoe pravo. — 2018. — N 3. — P. 21–32.

8. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г., № 106 : в ред. Закона Кыргызской Респ. от 26.06. 2018 г. // М-во юстиции Кыргызской Респ. — Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>. — Дата доступа: 25.08.2019.

9. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07. 2018 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. — Дата доступа: 03.08.2019.

10. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154-XV : в ред. Закона Респ. Молдова от 11.03. 2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836. — Дата доступа: 03.08.2019.

11. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 окт. 2001 г., № 1589 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 14.04. 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

12. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : 1 февр. 1999 г., № 618-IQ : в ред. Закона Азербайджанской Респ. от 09.04. 2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653. — Дата доступа: 03.08.2019.

13. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Туркменистана от 02.03. 2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. — Дата доступа: 03.08.2019.

14. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : 23 июля 2016 г., № 1329 // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595#A000000412. — Дата доступа: 03.08.2019.

15. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г., № ЗР-124 : в ред. Закона Респ. Армения от 03.11. 2018 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660. — Дата доступа: 29.08.2019.

16. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс] : 21 дек. 1995 г., № ЗРУ-446 : в ред. Закона Респ. Узбекистан от 23.05. 2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=974. — Дата доступа: 29.08.2019.

ALENA CHYCHYNA

LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE WORK MEASUREMENT: INTERNATIONAL EXPERIENCE

Author affiliation. *Alena CHYCHYNA (Chichina.elena@mail.ru), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The norms of labor law of the Member States of the Commonwealth of the Independent States, that contain provisions on the employee work measurement, are analyzed. Based on the results of the study, an assessment is made of the place of this group of norms in the system of the national labor law and proposals are formulated to improve the labor legislation of the Republic of Belarus. The directions for improving the legal regulation of employee work measurement in the Republic of Belarus are identified.

Keywords: employee work measurement; labour law; legal regulation; labour legislation.

UDC 349.225

*Статья поступила
в редакцию 02.09. 2019 г.*