

Е.А. Волк, К.С. Костевич, Е.М. Попок, К.Л. Томашевский

ИДЕЯ СВОБОДЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Монография

Минск
«Амалфея»
2015

УДК 349.2
ББК 67.405
И29

Рекомендовано к опубликованию Научно-методическим советом УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» (протокол №1 от 29.09.2014).

Авторский коллектив:

Волк Е.А., профессор кафедры трудового и корпоративного права, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент (гл. 3 раз. 1);

Костевич К.С., ассистент кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» (разд. 3);

Попок Е.М., ассистент кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» (разд. 2);

Томашевский К.Л., заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент (предисловие, гл. 1 и 2 разд. 1).

Рецензенты:

Курылева О.С., доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент;

Мартынов М.И., профессор кафедры адвокатуры Международного университета «МИТСО», кандидат философских наук, доцент.

Идея свободы в трудовом праве : монография / И29 Е.А. Волк [и др.] : под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2015. – 208 с.

ISBN 978-985-7077-95-3.

В издании рассмотрена идея свободы в трудовом праве в философском, правовом, историческом и сравнительном аспектах. Большое внимание уделено международному, конституционному и отраслевому закреплению принципов свободы труда, трудового договора, объединения работников и нанимателей. Выявлены проблемы реализации вышеуказанных правовых идей в современном обществе и предложены пути их решения.

Для научных работников, аспирантов, преподавателей и студентов юридических вузов. Будет полезно для профсоюзного актива.

УДК 349.2
ББК 67.405

*Посвящается светлой памяти профессора
Леонида Юрьевич Бугрова, который
первым в России и на постсоветском
пространстве системно изучил проблемы
свободы труда и трудового договора*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Выбор темы настоящей монографии не случаен. Проблема свободы – одна из центральных не только в юриспруденции (общей теории права и государства, отраслевых юридических дисциплинах), но и в философии, социологии, политологии, в ряде иных социально-гуманитарных наук.

Свобода многогранна и тесно связана с деятельностью индивидов, а также с активностью ассоциаций граждан (профессиональных союзов, политических партий, общественных объединений) и даже объединений нанимателей (работодателей), большинство из которых имеют статус юридических лиц.

Человеческая цивилизация прошла огромный путь от всеобщей свободы к широкой несвободе, а затем к ограниченной свободе. Начался он со «всеобщей», ничем не ограниченной свободы (в естественном состоянии, первобытно-общинном строе), которая имела как плюсы (минимум внешних ограничений и максимум реализации желаний), так и минусы (угроза насилия, исходящего от других индивидов, т.е. «война всех против всех» по Гоббсу).

Продолжался этот путь учреждением государства и ограничением индивидов своей сферы свободы в пользу политической организации (суверена). Далее, если следовать формационному подходу к периодизации истории, рабовладельческий строй сопровождался грубейшими отступлениями от идеи свободы (рабы, холопы, челядь невольная в большинстве своем не рассматривались как субъекты права, а только как объекты права собственности рабовладельца). Феодальный строй характеризовался в том числе тем, что значительная часть трудоспособного населения была лишена или ограничена в личной свободе в пользу феодалов (помещиков, панов, землевладельцев, владельцев цехов и т.д.).

При капиталистическом (буржуазном) строе эксплуатация человека человеком стала дополняться ускоренным развитием фабричного производства, при этом личная зависимость крестьян и посессионных рабочих стала уступать место экономической зависимости пролетариев от владельцев средств производства. Наконец, новейшая история XX века стала свидетелем уникального социалистического строя, который, провозглашая идею свободы, отказа от эксплуатации человека человеком, в итоге привел к тому, что человек стал «винтиком» государственной машины, а сфера свободы (политической, гражданской) была сужена даже в сравнении с капиталистическим строем. Данный краткий экскурс, несмотря на свою схематичность, позволяет предположить и в последующем убедиться, что *человеческая цивилизация, развивающаяся на протяжении нескольких тысячелетий, пока не нашла универсального механизма обеспечения свободы индивидов и его коллективных образований*. Поиск будет продолжаться, хотя вряд ли его удастся завершить успешно в обозримом будущем.

Цель написания настоящей книги не столь глобальна, а достаточно скромна – исследовать феномен свободы применительно к отрасли трудового права. Насколько она достигнута авторами – судить читателям. С этой целью авторы в разделе I обратились к истории философской и правовой мысли о свободе, проследили исторические этапы ее развития в нормах позитивного права (преимущественно трудового), уяснили достижения ученых-трудовиков в этой сфере. Затем в последующих двух разделах уделили пристальное внимание научному анализу двух важнейших проявлений принципа свободы в трудовом праве: свободы труда и трудового договора (они хотя и не совпадают, но близко соприкасаются друг с другом), а также свободы объединения (причем как работников, так и нанимателей).

Заметим, что мы не первые юристы, которые обратились к проблеме свободы в трудовом праве. Одним из первопроходцев следует признать Л.Ю. Бугрова, представителя пермской школы трудового права, им же и основанной. Его труды мы будем неоднократно цитировать, а возможно, и критиковать на последующих страницах книги. Следует также упомянуть еще одного российского ученого-компаративиста И.Я. Киселева и его небольшую, но весьма важную для целей данной работы книгу – «Трудовое право в тоталитарном обществе», которая вышла небольшим тиражом. В ней И.Я. Киселев проследил идею *несвободы* на примере трудового законодательства фашистской Германии, Италии и тоталитаризма в СССР в сравнительном аспекте.

Проблеме принципов трудового права, включая свободу труда, на монографическом уровне уделяли внимание как современные российские (Л.Ю. Бугров, И.К. Дмитриева и др.), так и украинские и бе-

лорусские исследователи (О.Я. Лаврив, Т.М. Петоченко, С.В. Попов и др.). Их работы будут кратко рассмотрены в гл. 3 раздела I настоящей монографии.

Предваряя основное содержание книги, позволим себе высказать в качестве научной гипотезы следующую мысль, подтверждающую значимость идеи свободы. Только в том человеческом обществе, где обеспечивается, реализуется свобода индивидов и их объединений, можно говорить о наличии *гражданского общества*, а при связанности государства идеей свободы своих граждан – *правового демократического государства*.

Раздел 1

ФИЛОСОФСКИЕ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИДЕИ СВОБОДЫ В ПРАВЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

*Человек рожден свободным,
а между тем повсюду он в оковах.*
Ж.-Ж. Руссо «Об общественном
договоре», 1762 г.

Глава 1. Развитие либеральных философских и правовых учений

1.1. Этимология понятия «свобода»: многозначность и отсутствие единства

Понятие «свобода» является одним из сложнейших феноменов не только в юриспруденции, но и в философии, социологии, теологии, политологии и других гуманитарных науках. Данная категория многогранна, полисемантическая, поэтому научный анализ проблемы свободы в трудовом праве должен опираться на этимологию этого ключевого для данной работы понятия. Методологически вначале мы будем анализировать словарные (в т.ч. энциклопедические) определения понятия «свобода», а в последующих разделах этой главы критически рассмотрим взгляды наиболее авторитетных философов, юристов и мыслителей на данный феномен, чтобы выявить имманентно присущие ему признаки и на их основе выработать авторские научные дефиниции исследуемого явления.

В Словаре русского языка С.И. Ожегова свобода определяется так: «1. В философии: возможность проявления субъектом своей воли на основе осознания законов развития природы и общества. *С. есть познанная необходимость. С. воли.* 2. Независимость отсутствие стеснений и ограниче-

ний, связывающих общественно-политическую жизнь и деятельность какого-н. класса, всего общества или его членов... *С. слова. С. печати. С. собраний и митингов...* 3. Вообще – отсутствие каких-либо ограничений, стеснений в чем-н. *Дать детям больше свободы.* 4. Состояние того, кто не находится в заключении, в неволе. Выпустить на свободу. *На свободе* – на досуге, в свободное от работы, занятий и т.п. время» [1, с. 626].

Из четырех вышеприведенных определений свободы для целей нашей работы по смыслу ближе всего первое (философское). В качестве признаков свободы С.И. Ожегов указывает, во-первых, на возможность проявления субъектом своей воли, во-вторых, основу этой возможности составляет осознание субъектом законов развития природы и общества. Если с первым признаком отчасти мы согласны, то второй имеет, пожалуй, переходящее значение, поскольку свобода воли далеко не всегда основана на осознании индивидом законов развития природы и общества. Например, когда малолетнему ребенку родители предлагают альтернативу поиграть в игрушки или почитать сказку, он делает свой выбор, не осознавая всех законов развития природы и общества. При этом вряд ли можно отрицать свободу даже у этого субъекта, ведь свобода дается лицу от рождения.

В четырехтомном Толковом словаре В.И. Даля слово «свобода» определяется как «своя воля, простор, возможность действовать по-своему, отсутствие стеснения, неволи, рабства, подчинения чужой воле» [2, с. 256]. Приведенные слова-синонимы понятия «свобода» в ее самом широком понимании мы учтем в будущем при выявлении и анализе признаков свободы.

Двенадцать значений слова «свобода» приводится в т. III Современного толкового словаря русского языка Т.Ф. Ефремова. Мы ограничимся тремя наиболее близкими к теме нашей работы: 1) отсутствие политического и экономического гнета, стеснений и ограничений в общественной жизни; 3) отсутствие крепостной зависимости, рабства; 6) отсутствие зависимости от кого-л., возможности располагать собою по собственному усмотрению, желанию и др. [3, с. 217].

В Философском энциклопедическом словаре Э.А. Араб-Оглы определял свободу как «способность человека к активной деятельности в соответствии со своими намерениями, желаниями и интересами, в ходе которой он добивается поставленных перед собой целей. Практическая реализация внутри С. личности осуществляется благодаря объективной возможности, или внешней С., для такой деятельности.» [4, с.569]. Далее это определение автор подробно интерпретирует на основе марксизма-ленинизма. Полагаем данное определение не лишено недостатков. Во-первых, свобода трактуется как способность человека к активной деятельности в соответствии со своими намерениями, желаниями и интересами. Возникает закономерный вопрос: а если человек не способен к активной деятельности в силу состояния здоровья, общей апатии, разве он не свободен? Во-вторых, в качестве признака свободы указывается, что человек добивается поставленных перед собой целей. При этом возникают уже два вопроса: если человек не добивается поставленных перед собой целей, разве он не свободен; если человек вообще не ставит перед собой никаких целей, а живет просто потому что живет (бесцельно), разве он также не свободен? Полагаем, что на все три наших вопроса должны быть даны отрицательные ответы. Действительно, если человек прикован к постели и не способен к активной деятельности, он может жить, борясь со своим недугом и при этом он свободен (во всяком случае в выборе жить или умереть). Многие люди ставят перед собой высокие жизненные цели и не всегда их достигают, при этом никто не оспорит тот факт, что эти индивиды свободны. Увидев недостижимость прежней цели, они могут поставить перед собой другую (к примеру, вместо карьерного роста переключиться на заботу о семье, своих детях), при этом свобода их в выборе жизненного пути не вызывает сомнений и т.д. Следовательно, признаки, отраженные в определении Э.А. Араб-Оглы, не позволяют правильно оценить философский смысл свободы и нами отвергаются как переходящие, несущественные.

В Юридическом энциклопедическом словаре под редакцией В.Е. Крутских дано следующее определение свободы: «закрепленная в конституции или ином законодательном

акте возможность определенного поведения человека (напр., свобода слова, свобода вероисповедания и т.д.). Категория «С.» близка к понятию «право» в субъективном смысле, однако последнее предполагает наличие более или менее четкого юридического механизма для реализации и обычно корреспондирующей обязанности совершить конкретные действия (например, предоставить работу применительно к праву на труд). Напротив, юридическая С. не имеет четкого механизма реализации, ей корреспондирует обязанность других субъектов воздерживаться от совершения каких-либо нарушающих данную С. действия» [5, с. 357–358].

Приведенное выше определение свободы (для целей юриспруденции) передает некоторые признаки данного понятия, но с привнесением несущественных. В частности, свобода лица может провозглашаться не только в конституции, законодательных актах, но и в любых других источниках права (нормативных правовых актах любого уровня, нормативных договорах, судебных прецедентах и т.д.), а может вообще не провозглашаться и признаваться со стороны государства, но при этом несомненно существовать.

Если мы обратимся к периоду Средневековья в Западной Европе с господством католицизма, то возникает вопрос: разве государство тогда признавало свободу совести и свободу вероисповедания любой религии, но эти свободы, равно как и право на жизнь, свободу мысли являются природными, естественными правами личности и она ими обладает от рождения вне зависимости от признания со стороны кого-либо авторитета (в т.ч. государства) и сами по себе эти свободы не требуют закрепления в конституции и законодательных актах. Более того, до XX века эти свободы в основных законах, как правило, юридически не закреплялись, но, несомненно, принадлежали людям. Сведение свободы к субъективному праву, полагаем, крайне обедняет эту категорию, которая, как мы увидим в дальнейшем, имеет более богатое содержание и прямое отношение и к объективному праву, в особенности к естественному праву, которое во многом предопределяет и направляет

формирование норм позитивного (созданного государством) права. В сухом остатке из вышеприведенной словарной дефиниции остается «возможность определенного поведения человека». Но и этот признак небылоупрежден, ведь свободой могут обладать не только люди (говоря юридическим языком – физические лица), но и юридические лица (к примеру, свобода объединения свойственна и нанимателям, большинство из которых имеют статус юридических лиц, а также профсоюзам как общественным организациям работников, которые могут создавать свои федерации, конфедерации и прочие объединения).

Как видим, ни одно из приведенных выше определений понятия «свобода» не лишено недостатков. До формулирования собственных концептуальных взглядов на этот феномен в последующих разделах настоящей главы критически рассмотрим в хронологической последовательности развитие философских и правовых знаний о свободе, начиная с философов Античности и заканчивая XX веком.

1.2. Античная мысль об идее свободы

Софист *Алкидам Элейский*, ученик Горгия, развивал мысль о равенстве всех людей, включая как свободных членов полиса, так и рабов: «Божество создало всех свободными, а природа никого не сотворила рабами» [Цит. по: 6, с. 408].

В диалоге с Евфидемом Сократ говорил, что «свобода – прекрасное, великое достояние как отдельного человека, так и целого государства» [7, с.139].

У Платона идеи суть прообразы самих вещей, а не только ключ к возможному опыту, каковы категории. Другими словами, идеи – это образ и сущность вещи, определяющее ее первоначало и принцип. Мир идей представляет собой смыслообразующий контекст мира вещей и явлений [6, с. 409]. По мнению Платона, идеи вытекают из высшего разума и отсюда становятся достоянием человеческого разума, который, однако, утратил теперь свое первоначальное состояние и вынужден лишь с трудом восстанавливать путем воспоминаний (которые называются философией)

свои старые, теперь весьма потускневшие идеи. Платон находил идеи преимущественно во всем практическом, т.е. в том, что основывается на свободе, которая в свою очередь подчинена знаниям, составляющим истинный продукт разума.

Демократию как государственный строй он также связывал с идеей свободы и даже выводил черты демократического человека: «Прежде всего это будут люди свободные: в государстве появится полная свобода и откровенность и возможность сделать что хочешь» [8, с. 305; 9, с. 312]. Заметим, что Платон не считал демократию идеальной формой государства, которая, к слову, привела его учителя Сократа к смертному приговору. В своем труде «Законы» Платон приходит к интересной мысли о том, что неограниченная свобода может вести к беззаконию: «За этой свободой последовало нежелание подчиняться правителям, затем стали избегать подчиняться отцу с матерью, всем старшим и их вразумлениям, а в конце концов появилось стремление не слушаться и законов» [9, с. 460]

Ученик Платона *Аристотель* в своей «Политике», разграничивая такие формы правления, как олигархия и демократия, пишет: «Состоятельными являются немногие, а свободой пользуются все граждане, на этом же и другие основывают свои притязания на власть в государстве» [10, с. 511]. Такое качество, как свобода, философ признает за всеми гражданами полиса. Более того, он констатирует, что «свобода и равенство являются важнейшими признаками демократии», а затем указывает на дополнительные черты демократии – каждый гражданин имеет право на занятие государственных должностей, а властвует закон или народ [10, с. 556–557]. Сравнивая различные формы правления, Аристотель выявляет их ключевые отличия: «ведь основой аристократии является добродетель, олигархии – богатство, демократии – свобода» [10, с. 564].

В той же работе Аристотель уделяет большое внимание изучению рабства, делит его на рабство по природе, по закону и по назначению. Но это учение довольно противоречиво. С одной стороны, философ пишет, что «всякое рабство противно природе», с другой – допускает его: «Ведь раб по природе – тот, кто может принадлежать другому

(потому он и принадлежит другому) и кто причастен к рас-судку в такой мере, что способен понимать его приказания, но сам рассудком не обладает» [10, с. 417, 419].

Идея свободы занимала одно из ведущих мест в учении *Эпикура*. В трактовке Эпикура свобода человека – его ответственность за разумный выбор своего образа жизни. Сфера человеческой свободы – это сфера его ответственности за себя; она – вне необходимости, поскольку «необходимость не подлежит ответственности», и вне непосредственного случая. Свобода обретается благодаря уяснению того, «что зависит от нас» и «не принадлежит никакому господину». Обуздание страстей и желаний разумом и довольство немногим – существенная черта свободного человека. «Величайший плод довольства своим (ограничения желаний) – свобода» [11, с. 212–224]. По меткому замечанию В.С. Нерсисянца, эпикуровская трактовка государства и права является «исторически *первой философско-правовой концепцией либерализма и либерального идеализма*» [6, с. 423].

Вслед за древнегреческими философами и афинские законодатели (в особенности Солон) стали внедрять идеи свободы труда для оправдания трудовой деятельности граждан в целях их роста по социальной лестнице. Вот как применительно к Древней Греции пишет об этом известный исследователь истории рабства в Античном мире *Анри Валлон*: «Труд, совершенно перестав быть причиной лишения власти, стал средством достижения ее; он был как бы общей связующей нитью для всех сословий» [12, с. 67]. Тот же ученый так характеризовал состав общественного строя Древних Афин с точки зрения свободы: «Но наряду со свободным трудом граждан и метеков был еще труд рабов, подчиненных воле господина вне контроля государства и оставленных на произвол всех случайностей эксплуатации...» [12, с. 75].

Римский юрист *Ульпиан* (170–228) утверждал, что «по естественному праву все люди рождаются свободными». Позднее эту идею разовьют многие философы и политические деятели и она даже найдет закрепление в ст. 1 Всеобщей декларации прав человека, принятой 10.12.1948 г. на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций.

Что касается реальной ситуации со свободой в Древней Риме, то она изменялась на протяжении веков. Если в первый период Римской истории рабство было развито очень слабо: рабы составляли от $\frac{1}{8}$ до $\frac{1}{16}$ свободного населения [12, с. 315, 363], что по мере ведения захватнических войн и иных источников рабства численность рабов в Риме существенно (в разы) превысила количество свободных граждан.

1.3. Идея свободы в эпоху Средневековья

В своем известном труде «О граде Божием» *Августин Аврелий Блаженный*, обращаясь к своим читателям, призывал их отказаться от многобожия, приняв христианство: «Докажи же свою свободу от этих бесчестных духов, наложивших на тебя обязанность посвящать им и праздновать их позорные дела» [13, с. 103]

Полемизируя с Салюстием, Августин сравнивал свободу в Римском государстве и в истинном государстве, которым считал град Божий: «Далее, если упомянутые историки считали, что истинная свобода не должна молчать о болезнях своего государства, которое во многих отношениях оно поневоле превозносили в похвалах, ибо для них не существовало другого, более истинного государства, которое должно состояться из вечных граждан, то как прилично поступать нам, которые чем лучшую и вернейшую надежду имеем в Боге, тем большую должны иметь свободу, когда нему Христу вменяют в вину болезни настоящего времени, чтобы более слабые и более простые умы заставили отказаться от того государства, в котором одно возможна жизнь непрерывная и блаженная» [13, с. 133–134].

Рассуждая о свободе воли, предоставленной Богом людям, Августин замечает: «Итак, произвол воли тогда поистине свободен, когда не служит порокам и грехам.» [13, с. 679]. В подтверждение своих слов богослов приводит цитату из Библии: «Если Сын освободил вас, то истинно свободны будете» (Евангелие от Иоанна, VIII, 36).

В основном труде «Сумма теологии» одного из авторитетнейших католических богословов *Ф. Аквинского* [14]

отводилось место учению о свободе человека: «Вместе с тем человек – существо разумное и обладающее свободной волей, причем разум является корнем всякой свободы». В соответствии с концепцией Ф. Аквинского «свободная воля – это добрая воля». Философ считал «свободу человеческой воли и действие по свободной воле проявлением должной прямоты воли по отношению к божественным целям, осуществлением разумности, справедливости и добра в земной жизни, соблюдением божественного по своим первоистокам закона, определяющего необходимый порядок мироздания и человеческого общежития». Причем в учении Ф. Аквинского «свобода предстает как действие в соответствии с разумно познанной необходимостью, вытекающей из божественного статуса, характера и целей порядка мироздания и обусловленных этим законом (целеобусловленных, целенаправленных и целереализующих правил)» [Цит. по: 6, с. 438–439].

В трактовке власти Аквинат оправдывал феодальный клирицизм, в основе которого лежали идеи, противоположные всеобщей свободе и формальному равенству (господство и подчинение): «Сущность власти – это порядок отношений господства и подчинения, при котором воля лиц, находящихся наверху человеческой иерархии, движет низшими слоями населения. Данный порядок заведен Богом. Таким образом, по своей исконной сути власть есть установление божественное. Поэтому она неизменно добро, всегда нечто хорошее, благое» [15, с. 114]. Такие подходы всецело поддерживались Ватиканом и были позднее признаны официальным догматом римской католической церкви.

Известный французский юрист *Бомануар*, относящийся к гуманистической школе (XVI в.), отстаивал антикрепостнические идеи, утверждая, что «каждый человек свободен» [15, с. 447], что для того времени было достаточно смелым утверждением, позднее развитым Ж.-Ж. Руссо и французскими революционерами.

1.4. Развитие идеи свободы личности в Новое время

В учении голландского юриста *Г. Гроция* идея свободы хотя и не является центральной, но он ее так или иначе касался в своем главном произведении «О праве войны и мира», рассуждая о договорном порядке образования государства и принципа «договоры должны соблюдаться». В частности, государство им определяется как «совершенный союз свободных людей, заключенный ради соблюдения прав и общей пользы» [16, с. 74]. Природой («матерью») внутрисоциального права он считал «само обязательство, принятое по взаимному соглашению», а поскольку «последнее получает свою силу от естественного права, то природа может слыть как бы прародительницей внутрисоциального права» [16, с. 48]. Сам принцип соблюдения договоров диктуется в трактовке Г. Гроция естественным правом, поскольку необходимо, чтобы между людьми существовал какой-нибудь порядок взаимных обязательств.

В этицистской теории государства и права английского мыслителя *Т. Гоббса*, представленной в его центральном произведении «Левиафан, или Материя, форма и власть государства, церковного и гражданского» [17] автор следующим образом трактует феномены «естественное право», «свобода» и их соотношение с законом:

«Что такое естественное право (right of natur). Естественное право, называемое обычно писателями jus natural, есть свобода всякого человека использовать собственные силы по своему усмотрению для сохранения своей собственной природы, т.е. собственной жизни, и, следовательно, свобода делать все то, что, по его суждению, является наиболее подходящим для этого.»

Что такое свобода. Под свободой, согласно точному знанию слова, подразумевается отсутствие внешних препятствий, которые нередко могут лишить человека части его власти делать то, что он хотел бы, но не могут мешать использовать оставленную человеку власть сообразно тому, что диктуется ему его суждением и разумом.

«Следует различать между jus u lex, между правом и законом ... ибо право состоит в свободе делать или не де-

лать, между тем как закон определяет и обязывает к тому или другому члену этой альтернативы, так что закон и право различаются между собой так же, как обязательство и свобода, которые несовместимы в отношении одной и той же вещи» [17, с. 117–118; 18, с. 94].

Другой английский исследователь XVII в. *Дж. Локк* к естественным правам человека относил жизнь, свободу и собственность [19]. Естественное состояние в трактовке Дж. Локка характеризовалось «полной свободой в отношении действий и распоряжения своим имуществом и личностью», «равенством, при котором всякая власть и всякое право являются взаимными, никто не имеет больше другого» [19, с. 7]. Заключение общественного договора об учреждении политической власти имело целью обеспечение за каждым человеком его вышеуказанных естественных прав, включая свободу. Полемизируя с Т. Гоббсом, Д. Локк считает, что «целью закона является не уничтожение и не ограничение, а сохранение и расширение свободы. Ведь во всех состояниях живых существ, способных иметь законы, там, где нет законов, там нет и свободы» [19, с. 469].

В труде французского ученого *Ш.-Л. Монтескье* «О духе законов» [20] автор подробно исследует идею политической свободы. Данный мыслитель разграничивает два вида законов о политической свободе: во-первых, законы, устанавливающие политическую свободу в ее отношении к государственному устройству, во-вторых, законы, устанавливающие политическую свободу в ее отношении к гражданину.

Другой французский мыслитель *Ж.-Ж. Руссо* в трактате «О причинах неравенства» образно выразил свое понимание свободы: «Я хотел бы жить и умереть свободным, т.е. настолько подчиненным законам, чтобы ни я сам, ни кто-либо другой не мог бы сбросить их ярма, ярма спасительного и нетяжкого, под которое головы самые гордые склоняются тем послушнее, что они не способны склониться под какое-нибудь иное» [21, с. 5]. Если кратко перефразировать идею этого великого французского философа: свобода – это ограничение произвола личности законами. Но остается открытым вопрос о том, всякими ли законами? К этому вопросу мы вернемся позднее. Интересно сравнение

Ж.-Ж. Руссо свободы с едой: «...свободу можно сравнить с сытой, но тяжелой пищей и тонкими винами, питающими и укрепляющими людей сильных и к ним привыкших, но вызывающих отяжеление, опьянение и расстройство здоровья у людей слабых и хрупких, организм которых к ним не приспособлен.» [21, с. 5].

1.5. Идея свободы в классической немецкой философии

И. Кант в «Критике чистого разума» (1787 г.), обращаясь к трансцендентным идеям, пишет, что «цель исследований метафизики – это только три идеи: *Бог, свобода и бессмертие*, причем второе понятие, связанное с первым, должно приводить к третьему понятию как к своему необходимому выводу» [22, с. 426]. Анализируя антитезис о том, что «нет никакой свободы, все совершается в мире только по закону природы», *И. Кант* приходит к выводу, что «трансцендентальная свобода противоположна закону причинности и представляет собой такое соединение последовательных состояний действующих причин, при которых невозможно никакое единство опыта и которого, следовательно, нет ни в одном опыте; стало быть, она есть пустое порождение мысли» [22, с. 491].

В «Основах метафизики нравственности» (1785 г.) в понятии «свобода» *И. Кант* видит ключ к объяснению автономии воли. Причем свободу он определяет в нескольких смыслах (в негативном – как способность действовать независимо от посторонних определяющих сил; в положительном – как причинность по отношению к неизменным законам, т.е. свободная «*воля есть во всех своих поступках сама для себя закон*») [23, с. 104–105]. Свободу он трактует как «свойство воли всех разумных существ», развивая это следующими словами: «каждому разумному существу, обладающему волей, мы необходимо должны приписать идею свободы и что оно действует, только руководствуясь этой идеей» [23, с. 106]. В конечном счете сам *И. Кант* сводит понятие нравственности к идее свободы, а «категорические императивы возможны благодаря тому, что идея свободы делает меня членом умопостигаемого мира» [23, с. 111].

Идея свободы находилась в центре внимания И. Канта также в его «Критике практического разума» (1788 г.). Не случайно основной закон чистого практического разума или, иными словами, категорический императив, формулировался так: «Поступай так, чтобы максима своей воли могла в то же время иметь силу принципа всеобщего законодательства» [23, с. 147]. Далее философ разъясняет, что «моральный закон выражает не что иное, как автономию чистого практического разума, т.е. свободы, и эта свобода сама есть формальное условие всех максим, только при котором и могут они быть согласны с высшим практическим законом» [23, с. 150]. Как видим, концепция всеобщего правового закона с его нравственным наполнением во многом была построена в русле естественно-правовой теории правопонимания, а ключевое значение в трактовке права имела внешняя свобода лица. При этом в концепции И. Канта происходило определенное смещение закона нравственного и юридического.

Взгляды еще одного представителя классической немецкой философии *И.Г. Фихте* на свободу, основанные на субъективном идеализме, проиллюстрируем следующей его цитатой из книги «Назначение человека»: «Свобода, как я ее сейчас требовал, мыслима только в разумных существах, но в них она несомненно мыслима. И при этом предположении человек и природа вполне понятны. Мое тело и моя способность действовать в чувственном мире есть так же, как в предыдущей системе, проявление ограниченных сил природы, и мои естественные склонности суть отношения этого проявления к моему сознанию» [24, с. 26].

В учении данного философа свобода предстает как переплетение индивидуальных сил личности и иных сил (в том числе сил природы), что приводит его к выводу о том, что лишь в отдельных событиях жизни человек является свободным и вообще находит себя самостоятельным существом [24, с. 17]. Любопытно, что уже в первой теореме в дедукции понятия о праве И.Г. Фихте оперирует категорией свободы: «Конечное разумное существо не может полагать себя, не приписывая себе свободной действительности» [25, с. 20]. Причем ученый определяет всякое правоотношение

следующей формулой: «пусть каждый ограничивает свою свободу возможностью свободы другого» [25, с. 108], из которой вытекает, что «моя свобода ограничивается свободой другого только при условии, что он сам ограничивает свою свободу понятием о моей свободе» [25, с. 111]. Данный тезис И.Г. Фихте очень близок к категорическому императиву И. Канта.

В фундаментальном труде *Г. Гегеля* «Философия права» находим рассуждения, затрагивающие проблему идеи свободы и ее значение для права. В отличие от И.Г. Фихте, который трактовал свободу в субъективно-идеалистическом ключе (через Я, его личные самоограничители), у Г. Гегеля с позиций объективного идеализма свобода лица – это еще не право. Вот как об этом пишет философ: «Дальнейшая трудность проистекает из того, что человек мыслит и ищет в мышлении свою свободу и основания нравственности. Это право, сколь оно ни возвышенно, ни божественно, превращается, однако в неправое (*Unrecht*), и если мышление состоит лишь в том, что знает себя свободным только тогда, когда *отступает от общепризнанного и значимого* и может изобрести для себя нечто особенное» [26, с. 47].

Г. Гегель писал: «Почвой права является вообще духовное, и его ближайшим местом и исходной точкой – воля, которая свободна; так что свобода составляет ее субстанцию и определение и система права есть царство осуществленной свободы, мир духа, порожденный им самим как некая вторая природа» [26, с. 67]. При этом Г. Гегель достаточно широко трактовал право и его формы: «Право есть нечто святое вообще уже потому, что оно есть наличное бытие абсолютного понятия, самосознательной свободы ... Моральность, нравственность, государственный интерес каждое в отдельности представляют собой особое право, так как каждая из этих форм есть определение и наличное бытие свободы» [26, с. 90].

В другом месте философ вводит категорию свободы в определение нравственности: «Нравственность есть *идея свободы*, как живое добро, которое в своем самосознании имеет свое знание, воление, а через его действие свою действительность, равно как самосознание имеет в нрав-

ственном бытии свою в себе и для себя сущую основу и движущую цель; нравственность есть *понятие свободы, ставшее наличным миром и природой самосознания*» [26, с. 200]. Таким образом, для Гегеля право как самосознающая свобода проявляет себя в различных формах и связывается и с правом, и с нравственностью. Недостаток этого подхода можно усмотреть в смешении нравственных и правовых регуляторов, хотя в идеале право должно отражать нравственные устои общества. Теоретически это может произойти при отражении идей естественного права, соответствующих уровню нравственного развития общества, в позитивном праве. К сожалению, в действительности это далеко не всегда достижимо, но к этому идеалу следует стремиться, равно как к верховенству правового закона и построению правового государства.

1.6. Свобода в русской философии права конца XIX – начала XX в.

Интересны рассуждения о соотношении права и свободы авторитетнейшего русского юриста-теоретика второй половины XIX в. *Б.Н. Чичерина*, изложенные в его крупной работе «Философия права». Ученый считал, что «свобода есть корень и источник всех прав» [27, с. 95]. К понятию права Б.Н. Чичерин подходит в классическом ключе, различая право субъективное и объективное, причем в определении их обоих сущностную роль отводит свободе: «Субъективное право определяется как нравственная возможность, или, иначе, как законная свобода что-либо делать или требовать. Объективное право есть самый закон, определяющий эту свободу. Соединение обоих смыслов дает нам общее определение: право есть свобода, определяемая законом. И в том и в другом смысле речь идет только о внешней свободе, проявляющейся в действиях, а не внутренней свободе воли; поэтому полнее и точнее можно сказать, что право есть внешняя свобода человека, определяемая общим законом» [27, с. 80].

С одной стороны, следует принципиально согласиться с Б.Н. Чичериным, что формальная свобода представляет собой одну из сущностей права, как субъективного, так и

объективного. Хотя и не единственную. Есть еще начала формального равенства, справедливости и гуманизма, которые также, на наш взгляд, характеризуют сущность права. С другой стороны, сведение всего права к внешней свободе человека, определяемой общим законом, представляет собой несколько упрощенный взгляд на этот сложный феномен. Ведь источники права не сводятся только к законам, так как законы (а шире – акты законодательства) бывают неправовые, которые принимаются вопреки или с нарушением идей всеобщей свободы, формального равенства, справедливости и гуманизма, а следовательно, такие установления закона правом в строгом смысле не являются.

Интересны рассуждения Б.Н. Чичерина о соотношении свободы и равенства: «Как свободные лица, люди равны, но проявления этой свободы бесконечно разнообразны. Одни приобретают больше, другие меньше; одни умеют пользоваться приобретенными благами и умножают свое достоинство, другие, напротив, его расточают; одни пролагают новые пути, а другие только следуют издали. Свобода естественно и неизбежно ведет к неравенству, а потому, признавая свободу, мы не можем не признать вместе с тем и этих вытекающих из нее последствий» [27, с. 89–90]. Заметим, что в этих рассуждениях Б.Н. Чичерин вовсе не доказывает противоречия между такими сущностными характеристиками права, как всеобщая свобода и *формальное* равенство. Внешняя свобода создает условия лишь для *фактического* неравенства, которое неизбежно, как смена погоды или процесс старения организма. Внешняя свобода лица никоим образом не нарушает формального равенства его в отношениях с другими лицами. Наоборот, нарушение принципа юридического равенства (например, в случае дискриминации) ведет к отступлению от идеи всеобщей свободы, поскольку одним лицам (к примеру, феодалам, дворянам) в ущерб другим (феодално-зависимым крестьянам, простолюдинам) предоставляются привилегии, поскольку объем их правоспособности (гражданские и политические права, в т.ч. право на занятие государственных должностей), у первых шире, чем у вторых.

Как писал **В.С. Соловьев** в своей работе «Право и нравственность», «в основе права лежит свобода как характе-

ристический признак личности, ибо из способности свободы вытекает требование самостоятельности, т.е. ее признание другими, которое и находит свое выражение в праве. Но свобода сама по себе, т.е. как свойство лица в отдельности взятого, еще не образует права, ибо здесь свобода проявляется лишь внешним образом, как фактическая принадлежность личности, совпадающая с ее *силой*. Предоставленный самому себе, я свободно действую в пределах своей силы: о праве здесь не может быть и речи. Нет права и в том случае, когда мое действие сталкивается с таким же свободным действием другого, причем дело решается перевесом сил. Но если я проявление своей свободы ограничиваю, или обуславливаю признанием за другим такой же принципиальной свободы, или признаю его за такое же лицо, как я сам, то таким признанием я делаю свою свободу обязательной для него и превращаю ее в свое право... Таким образом, моя свобода, как право, а не сила только, прямо зависит от признания равного права всех других. Отсюда мы получаем основное определение права: *право есть свобода, обусловленная равенством*. В этом основном определении права индивидуалистическое начало свободы неразрывно связано с общественным началом равенства, так что можно сказать, что право есть не что иное, как *синтез свободы и равенства*» [28, с. 17–18].

Обратим внимание, что и в основу либертарной концепции правопонимания В.С. Нерсесянца, выдвинутой в конце XX в., были положены схожие идеи о взаимообусловленности права, свободы и равенства. В другом месте тот же философ пишет: «Свобода есть необходимый субстрат или подлежащее права, а равенство – его необходимая форма. Отнимите свободу, и право становится своим противоположным, т.е. насилием» [28, с. 20].

Полемизируя с представителем «старой юридической школы» Б.Н. Чичериным, другой известный русский философ права *П.И. Новгородцев* писал в одной из своих работ: «Задача и сущность права состоит действительно в охране личной свободы, но для осуществления этой цели необходима и забота о материальных условиях свободы; без этого свобода некоторых может остаться пустым звуком, недостижимым благом, закрепленным за ними юридически и от-

нятным фактически. Таким образом, именно во имя охраны свободы право должно взять на себя заботу о материальных условиях ее осуществления...» [29, с. 322–323].

Как видим, ученый обращает внимание по сути на необходимость юридических гарантий со стороны государства в осуществлении предоставленных гражданам прав и свобод. Действительно, мало провозгласить право на труд, свободу труда и даже право на достойное человека существование, государство должно юридически гарантировать возможность реализации этих прав и свобод. Любопытно, что из права на достойное человека существование как общего принципа П.И. Новгородцев выводил его частные юридические следствия: право на труд, широкое допущение профессиональных союзов (по современной терминологии – право на объединение) и обязательное общественное и государственное призрение лиц, беспомощных и не способных к труду (в современном понимании – право на социальную защиту, социальное обеспечение) [29, с. 324–327]. По существу, данный мыслитель предвосхитил окончательное формирование отрасли трудового права и будущее отпочкование от нее права социального обеспечения.

О тесной связи права и внешней свободы хорошо писал еще один русский философ права **Е.Н. Трубецкой**: «Свобода как субъективный, личный элемент права, не исчерпывает собой его сущности. Мы видели, что право неразрывно связано не только с существованием отдельного лица, но и существованием общества. Поэтому наряду с личным элементом свободы право включает в себе другой – общественный – элемент: правило поведения или норму, ограничивающую свободу отдельного лица. Этот элемент – ограничение свободы нормою – представляет собой столь же существенный признак права, как и сама свобода.» [30, с. 20]. На основе данного концептуального подхода, убедительно доказанного на примерах, Е.Н. Трубецкой формулирует следующие определения права: «*Право есть внешняя свобода, предоставленная и ограниченная нормой*», или, что то же самое: «*право есть совокупность норм, с одной стороны, предоставляющих, а с другой стороны, ограничивающих внешнюю свободу лиц в их взаимных отношениях*» [30, с. 21]. В этих доктринальных дефинициях ученый

попытался объединить объективное и субъективное в праве. И ему это во многом удалось. Но при этом остался открытым вопрос: только ли к внешней свободе лиц, ограниченной нормой, сводится право или существуют и иные сущностные его проявления? Ответ на него дает частично теория справедливости Дж. Ролза [31] и более полно и системно либертарная концепция правопонимания В.С. Нерсесянца, относящиеся ко второй половине XX века.

Философско-религиозная трактовка свободы была представлена в трудах *Н.А. Бердяева*. В книге «Философия свободного духа» философ следующим образом характеризует значение свободы для своего религиозного искания: «Свобода привела меня ко Христу, и я не знаю других путей ко Христу, кроме свободы» [32, с. 16].

По существу идея свободы в мистическо-религиозном осмыслении действительности стала квинтэссенцией многих работ Н.А. Бердяева. Так, в предисловии к своей работе «Философия свободы» (1911 г.) он пишет: «В основе, «философии свободы» лежит деление на два типа мироощущения и мироотношения – *мистический* и *магический*. Мистика пребывает в сфере свободы, в ней – трансцендентный порыв из необходимости естества в свободу божественной жизни. Магия еще пребывает в сфере необходимости, не выходит из заколдованного естества... Философия свободы есть философия богочеловечества» [33, с. 5].

Много внимания идее свободы уделено в произведениях Н.А. Бердяева «О назначении человека», «О рабстве и свободе человека» [34]. Обращаясь к проблеме бытия и свободы, философ емко отмечает, что «царство свободы есть царство духа» [34, с. 72] и далее развивает свою мысль по отношению к человеку: «Человек был признан рабом бытия, которое его целиком детерминирует, он не свободен в отношении бытия, сама его свобода порождена бытием. [34, с. 72–73]». Н.А. Бердяев констатирует примат свободы над бытием и соответственно примат духа над бытием. Интересны также рассуждения философа о Боге и свободе: «Бог есть свобода, Он есть освободитель, а не господин. Бог дает чувство свободы, а не подчиненности. Бог есть дух, дух же не знает отношений господства и рабства... Не Бог поработил человека, Бог есть освободитель...» [34, с. 80].

1.7. Либертарная концепция правопонимания и современные исследования об идее свободы в философии

Одно из ключевых мест в либертарной концепции правопонимания *В.С. Нерсесянца* занимает идея свободы. Этот российский ученый-теоретик, рассматривая свободу как одну из трех сущностных ипостасей права (наряду с формальным равенством и справедливостью), вместе с тем правильно обращает внимание на тесную взаимосвязь вышеуказанных правовых идей: «Люди свободны в меру их равенства и равны в меру их свободы» [6, с. 25].

Свобода, наряду с формальным равенством и справедливостью, имеет онтологическое значение в концепции В.С. Нерсесянца: «Бытие права – это качественно определенное бытие формального равенства, которое (исходно и по определению) имеет смысл лишь как равенство свободных и в таком своем качестве и всеобщем значении идентично справедливости» [6, с. 43]. Ученый подчеркивает также аксиологическое и гносеологическое значение развиваемой им концепции, стремясь сделать ее чистой и лишенной недостатков естественно-правовой и нормативистской (юридико-позитивистской) теорий правопонимания. Полагаем, что этого удалось достичь лишь отчасти, так как в конечном счете категории справедливости, равенства и свободы имеют и моральный аспект помимо строго формально-юридического. Для иллюстрации приведем такой пример. С точки зрения морали рабовладельческого общества торговля рабами рассматривалась как правовая форма общественных отношений собственности (мера свободы собственников по распоряжению принадлежащими им рабами). С позиции морали современного общества работорговля – явное отступление от идеи свободы (поскольку раб рассматривается не как субъект, а как объект права), свобода труда, смены места жительства раба нарушаются в угоду работорговцу, принцип формального равенства между рабом и свободным человеком не действует, а значит, отношения работорговли являются неправовыми, антиподом права, в них проявляется несвобода. Как видим, по мере развития

общества нравственные устои общества оказывают влияние на саму трактовку идей формального равенства, всеобщей свободы и справедливости, а следовательно, считать их чисто правовыми, свободными от требований общественной морали, вряд ли обоснованно.

В.С. Нерсесянц обращает внимание на следующую закономерность исторического развития идеи свободы в ее связи с правом: «Историческое развитие свободы и права в человеческих отношениях представляет собой, таким образом, прогресс равенства людей в качестве формально (юридически) свободных личностей. Через механизм права – формального (правового равенства) – первоначально несвободная масса людей постепенно, в ходе исторического развития преобразуется в свободных индивидов. Правовое равенство делает свободу возможной и действительной во всеобщей нормативно-правовой форме, в виде определенного правопорядка» [6, с. 25]. При всей на первый взгляд привлекательности и обоснованности данной закономерности, полагаем, что не все так однозначно в выводе о постоянном прогрессе равенства людей и расширении свободы индивидов. Конечно, уровень свободы индивидов за последние века в общемировом масштабе существенно возрос (в плане их политических, гражданских и социально-экономических прав). Вместе с тем исторический процесс имеет спиралевидный характер и отмечается на определенных этапах прогрессом или, наоборот, регрессом свободы индивидов. Причем в ряде случаев декларируемая государством обширная степень свободы личности (как это было «красиво» провозглашено в сталинской Конституции СССР 1936 г.), далеко не всегда соответствует реальной картине внешней свободы индивидов, политические и гражданские права которых в то время массово попирались государственно-властной машиной (например, борьба с «врагами народа», ограничение трудовых прав трудящихся чрезвычайным законодательством СССР в период с 1940 по 1956 гг.). В качестве другого примера укажем, что степень свободы труда и трудового договора в период НЭПа в СССР существенно возросла в сравнении с периодом военного комму-

низма 1918–1921 гг., а затем с началом коллективизации и укреплением тоталитарного политического режима сузилась до минимума. (Подробнее см. гл. 3 настоящего раздела книги.)

Несмотря на отмеченные противоречия и дискуссионные моменты в юридико-либертарной концепции правопонимания, в главном она представляется верной: истинного права не может быть там, где попирается идея всеобщей свободы; право должно обеспечивать, ограничивать формальное равенство свободных индивидов в целях справедливости, а от себя добавим – и гуманизма.

Научные поиски идеи свободы в философской мысли продолжают в новом тысячелетии. Достаточно упомянуть диссертационные и монографические работы следующих российских и казахских ученых: В.К. Иошкина, Б.С. Кабыкенова, М.А. Пушкарева, Д.С. Рязанова [35–38] и др. Рассмотрение их взглядов мы оставляем за рамками данной работы.

Проведенное в главе исследование словарных дефиниций, философских и правовых взглядов на свободу привел нас к следующим *выводам*.

1. Свобода – это одна из фундаментальных категорий, имеющая прямое отношение к онтологии (учению о бытии), аксиологии (учению о ценностях) и социальной философии (учению о человеке и обществе).

2. Свобода дана человеку от рождения.

3. Свобода не тождественна вседозволенности, она суть возможность действовать в определенных рамках, ограниченных правом и моралью.

4. Свобода индивида заканчивается там, где начинается свобода другого лица.

5. Право регулирует внешнюю свободу лица, а мораль и религия – прежде всего внутреннюю сторону его свободы.

6. Свобода есть мерило правового характера законодательства, то есть такая ценность, которой должны соответствовать нормативные правовые акты, изданные государством.

7. Свобода является одним из имманентно присущих объективному праву признаков, наряду со справедливостью, формальным равенством и гуманизмом.

8. Свобода суть сердцевина субъективного права, то есть мера возможного поведения лица в пределах, очерченных объективным правом.

9. Свобода выступает противоположностью принуждению, лишению и ограничению прав, рабству, крепостничеству, иной форме принудительного или обязательного труда.

10. Свобода – это самопознанный лицом масштаб возможного поведения, не нарушающего права и законные интересы других лиц.

11. Свобода воли есть свойство человека, данное ему Богом.

Глава 2. Идея свободы и несвободы в законодательстве: исторический экскурс

Еще до возникновения древних белорусско-литовских княжеств и в период их существования в сознании людей стали формироваться нравственно-правовые идеи о свободе, справедливости, равенстве и человечности (гуманизме). Так, в «Стратегиконе» Маврикия о нравах и обычаях славян, датированном концом VI в., следующим образом описываются нравы славян с антов, населявших в V–VI вв., в том числе белорусские земли: «Племена славян и антов сходны по своему образу жизни, по своим нравам, по своей любви к свободе; их никоим образом нельзя склонить к рабству или подчинению в своей стране» [39].

2.1. Период применения правовых обычаев с переходом к писанным национальным правовым источникам (XI в. – 1830-е гг.)

Историк белорусского права Т.И. Довнар, характеризуя нравственные идеи, которыми руководствовались жители древних белорусско-литовских государств, не без основания отмечает: «Справядлінасць і чалавечнасць былі неабходнымі асаблівасцямі ўчынкаў і правіламі паводзін людзей» [40, с. 8]. Поэтому, описывая труд древних людей в догосударственном состоянии, следует учитывать свободу их поведения в совместном труде, ограниченную только идеями о справедливости и обычаями.

Поскольку обычное право (правовой обычай) передавался от поколения к поколению в устной форме, то достоверные сведения о том, как регулировался труд в древних белорусских княжествах, до нас не дошли. Вместе с тем о содержании правовых обычаев могут свидетельствовать ст. 56–64 пространной редакции Русской Правды (XI–XII вв.) о закупах (регулировали отношения по договору закупничества) и холопах (рабах):

«56. Аже закуп бежить. Аже закуп бежить от господы, то обель; и деть ли искат кун, а явлено ходить, или ко князю или к судиям бежить обиды деля своего господина, то про то не робять его, но дати ему правду.

57. О закупе же. Аже у господина ролеинный закуп, а погубить воиский конь, то не платити ему; но еже дал ему господин плуг и борону, от него же купу емлеть, то то погубивше платити; аже ли господин его отслеть на свое орудье, а погибнуть без него, то того ему не платити.

58. О закупе же. Аже из хлева выведуть, то закупу того не платити; но же погубить на поли и в двор не вженеть и не затворить, где ему господин велить, или орудья своя дея, а того погубить, то то ему платити.

59. Аже господин переобид[и]ть⁷ закупа, а увид[и]ть купу его или отарицю, то то ему все воротити, а за обиду платити ему 60 кун.

60. Паки ли прииметь на нем кун, то опять ему воротити куны, что будеть принял, а за обиду платити ему 3 гривны продажи.

61. Продаст ли господин закупа обель, то наймиту **свобода** во всех кунах, а господину за обиду платити 12 гривен продаже.

62. Аже господин бьеть закупа про дело, то без вины есть; биесть л[и] не смысля пьян, а без вины, то яко же в **свободнемь** платежь, тако же и в закупе.

63. О холопе. Аже холоп обельный вывед[е]ть конь чии любо, то платити за нь 2 гривны.

64. О закупе. Аже закуп вывед[е]ть что, то господин в немь; но оже где и налезуть, то преди заплатити господин его конь или что будеть ино взял, ему холоп обельный; и паки ли господин не хотети начнеть платити за нь, а продать и отдасть же переди или за конь, или за вол, или за товар, что будеть чужего взял, а прок ему самому взяти себе» [41, с. 45–50].

Из приведенной цитаты Русской Правды видно деление населения Руси на свободных людей (господ), крестьян-закупов и холопов. Причем категория «свобода» уже использовалась в праве (правовых обычаях).

Характерно, что в первом из дошедших до нас международном договоре древних белорусских княжеств (Витебского, Полоцкого и Смоленского), так называемом Кривицким договоре, или Смоленской торговой правде 1229 г. с Ригой и купцами Балтийского побережья, уже предусматривалась возможность трудового найма. Так, в ст. 35 Договора с Ригой, Готландской землей и немецкими городами 1229 г. (Рижская редакция) закреплялось: «Аще будеть

в пособлеше людій мало будеть, а к тому принаймати людій в помочь; то, что будеть сулил найма, через то боле не взяти. Таже правда буди Русину в Ризе и на Готьском бере-зе, и Немчичю в Смоленской волости и в Полтской и Витебской» [42, с. 23].

Ведущее значение среди источников права правового обычая сохранялось длительное время (до XIV в.). Но с возникновением относительно централизованного государства – Великого княжества Литовского – место правовых обычаев на землях Беларуси стало вытеснять законодательство Великого княжества.

В п. 6 Мирного договора Великого князя Гедимина с Орденом, Датским наместником Ревельской земли, епископами и Ригой от 02.10.1323 г. провозглашался принцип свободы передвижения (охватывающий и свободу движения рабочей силы): «Далее, если захочет свободный человек поехать из одной страны в другую, он может это свободно сделать». Исключение в п. 7 касалось только рабов: «Если бежит холоп из одной страны в другую, то следует выдать его, когда потребуют» [43, с. 46]. Нормы о свободном передвижении полочан и рижан содержались также в Торговом договоре между Полоцком и Ригой, заключенном от имени Полоцка Великим князем Литовским Витовтом от 02.07.1406 г., в Подтверждающей грамоте Великого князя Литовского Сигизмунда Кейстутьевича Копыского договора Полоцка с Ригой от 05.02.1439 г. и в Подтверждающей грамоте Великого князя Литовского и короля Польского Казимира Копыского договора Полоцка с Ригой от 03.05.1447 г. [44, с. 100–106; 134–139, 164–167].

В Привилее Великого князя Литовского и короля Польского Владислава (Ягайло) от 20.02.1387 г. предусматривался запрет на привлечение к работам рыцарей за некоторыми исключениями: «Названья рыцары не будуць прыцягвацца да якіх-небудзь нашых работ, або нашых наступнікаў (нашчадкаў), за выключэннем пабудовы новага замка, калі заклікаецца ўся зямля літоўская, і таксама для выканання працы па пабудове або рамонту старога замка» [43, с. 69].

В § 9 Городельского привилея от 02.10.1413 г. содержались некоторые дискриминационные нормы по отношению к праву граждан ВКЛ на занятие определенных должностей (воеводы, каштеляны). Согласно § 12 того же Привилея «адзначанымі вольнасьцямі, прывілеямі і міласцямі маюць сілу карыстацца і пацяшацца толькі тыя бароны і нобілі зямель Літвы, якім дазволены гербы і тытулы нобіляў каралеўства Польскага і якія з'яўляюцца паслядоўнікамі хрысціянскай рэлігіі, подпарадкаванай рымскай царкве, але не схізматыкі ці іншыя няверныя» [40, с. 61].

Историки права приводят следующие нормы об ограничении перехода и найма свободных крестьян: «Казімір Ягелёнчык у сваім прывілеі ад 2 мая 1447 году гарантаваў зямляўласнікам усіх станаў, што прыватнаўласніцкія людзі – «данные, извечные, селенитые» ня будуць прымацца ў гаспадарскія двары вялікакняскімі ўпраўляючымі. З другога боку, той жа прывілей забараняў тым жа зямляўласнікам прымаць, з свайго боку, зьбеглых вялікакняскіх людзей» [45, с. 36]

Ограничения на занятие государственных должностей иностранцами и привилегии шляхты закреплялись в земском Привилее 1492 г.: «Иностранцы не допускались ни к какимъ должностямъ, держаньямъ и дѣдичствамъ. Простолюдиновъ не должно возвышать надъ шляхтою» [46, с. 32]. Позднее данные нормы нашли свое развитие в статутах.

В п. 10 Областной грамоты Смоленской земли от 01.03.1505 г. предусматривался запрет закладывать своих слуг и крестьян: «А бояром Смоленским в закладни людей своих не казал его милость прімайте» [40, с. 89].

Наибольшее количество норм, так или иначе относящихся к трудовому найму, содержалось в разд. XI Статута Великого княжества Литовского (далее – Статут ВКЛ) 1529 г. «О головщиках людей путных, крестьян и челядинцев». Например, в арт. 5–7 разд. XI можно найти размеры оплаты труда работников. В частности, арт. 7 разд. XI предусматривал, что если бы кто-нибудь взял в качестве закупа крестьянина или крестьянку и не договорился с ними о размере присева или о том, за какую сумму будет засчитываться год работы, то с причитающейся суммы

денег должно быть вычтено крестьянину пятнадцать грошей за год, а женщине десять грошей» [47, с. 204]. Кроме того, в ст. 13 (12) Статута 1529 г. закреплялось четыре источника рабства: 1) рождение от несвободных родителей; 2) плен; 3) замена смертной казни пожизненной неволей; 4) брак с невольником [47, с. 205].

Как отмечал В.И. Пичета, «Статут 1529 году праду-“гледжваў такую магчымацьць зьбегу вольнага чалавека пасья сканчэньня тэрміну службы і пераходу яго да другога зямляўласьніка. У такім выпадку новы зямляўласьнік абавязан быў выдаць такога зьбеглага «не мней, яко отчича»» [45, с. 43]. Поскольку речь здесь шла о службе (найме) свободного лица и последствиях перехода к другому землевладельцу, как правило, с принятием на себя новых обязательств по выполнению работ (барщины), то здесь усматриваются признаки наемного труда.

Нормы, регулирующие отношения, основанные на личном найме, содержались в Статуте ВКЛ 1566 г., который пришел на смену Статуту ВКЛ 1529 г., учел и развил его положения. К примеру, арт. 17 разд. I развил норму ст. 9 разд. I Статута 1529 г. о том, что все люди (и богатые, бедные, подданные и иностранцы) подпадают под действие Статута («однымъ тымъ правомъ сужоны быти мають») [48, с. 58]. Позднее данная норма была воспринята и в арт. 1 разд. I Статута 1588 г. Артикул 15 разд. III Статута 1566 г. вводил и подтверждал привилегии шляхты на занятие государственных должностей, устанавливая дискриминационные ограничения для лиц, нешляхетского происхождения («простых людей надъ шляхту не повышати, на достойности ихъ перекладати и врядовъ нашихъ простымъ людемъ давати не маем») [48, с. 84]. В арт. 1–6 разд. IV Статута 1566 г. содержались требования и процедура занятия должностей судей, писарей, ввозного, регулировалась оплата их труда. Для обеспечения процесса закрепощения крестьян был введен арт. 18 разд. IX Статута ВКЛ 1566 г., согласно которому запрещалось без согласия феодала-собственника покупать земли у зависимых лиц [48, с. 168–169]. Статут 1566 г. в ст. 13 разд. XII сохранил три из четырех источников рабства, отказавшись от замены смертной казни неволей [48, с. 196].

В Статуте 1588 г. содержались некоторые прогрессивные нормы, закрепляющие правовое положение бедных слоев населения. Так, из известных ранее источников рабства сохранялся только один – пленные (арт. 21 Разд. XII) [49, с. 444]. Кроме того, разработчики третьего Статута попытались урегулировать механизм (процедуру) найма, в том числе перехода на другую работу (по современной терминологии – перевода к другому нанимателю или работодателю). В частности, арт. 24 Разд. XII Статута для перехода на новую работу устанавливал следующие требования:

- получение у старого хозяина открытого листа о том, «что тот слуга или челядинец, служивший у него, отошел от него честно». При неосновательном отказе хозяина предусматривалась специальная процедура перехода без его согласия – произведение записи в книге во вряде и со свидетельства возного;
- новый хозяин должен был уведомлять вряду о новых «наймитах» и об их жизни и «вписывать это в реестры врядовые» [49, с. 445]¹.

Артикулом 22 разд. XII Статута ВКЛ 1588 г. регулировалась «аренда рабов». Следует согласиться с американским ученым Р. Хелли, что этот институт, по-видимому, существовал, притом не только на бумаге, но и в действительности [50, с. 206], поскольку Статут включал большинство древних правовых норм – норм обычного права, выработанных жизнью многих поколений. Во всяком случае в Литовской Метрике встречаются документы (например, привилей Александра от 28.07.1494 г.) о передаче слуг в бессрочную службу («дали есмо тые люди со всемъ по тому, какъ и намъ служили, вечно») [51, с. 53]

В XVII – XVIII вв. в Речи Посполитой происходил постепенный переход к мануфактурному производству, поэтому можно констатировать, что в этот период достаточно широко использовался наемный труд на мануфактурах

¹ «Врядами» в то время именовались местные органы власти, «возными» – должностные лица земского правительства, а «наймитами» – слуги, паробки, которых нанимали ремесленники, торговцы и купцы для работы в городе, то есть наемные работники в современном понимании – *Примеч. К.Т.*

Вильно, Витебска, Минска, Гродно и других городов, но точные сведения о нормативном регулировании данных отношений до нас не дошли.

В этот период большинство крестьян было закрепощено. Схожая картина наблюдалась по всей Руси, в том числе в Московском княжестве [52, с. 4–5]. Положение крепостных крестьян постепенно ухудшалось, поскольку количество налогов, барщины возрастало, а законодательство защищало преимущественно интересы шляхты, дворян, особенно крупных землевладельцев. И хотя законодательство со временем стало вводить определенные ограничения по эксплуатации крепостных крестьян, в реальной жизни эти нормы выполнялись редко. Крепостной труд в нашем понимании – явление принудительного (ненаемного) характера, то есть это форма несвободы труда, которая не имеет ничего общего с трудовым правом. К схожему выводу приходит Е.Б. Хохлов в последней фундаментальной монографии, относя крепостной труда, наряду с рабским, к принудительному труду [53, с. 697–699].

Вместе с тем, как отмечает А.Ф. Вишневецкий, законом 1733 г. «праваслаўныя і пратэстанты былі пазбаўлены права быць дэпутатамі сайма і суддзямі Галоўнага трыбунала» [54, с. 137]. Принятие этой дискриминационной нормы было обусловлено процессом дальнейшего окатоличивания подданных Великого княжества Литовского.

Нормы, закрепляющие исключительное право шляхты на занятие религиозных и светских должностей в государстве, закреплялись в ст. 7 Кардинальных прав 1768 г. [55, с. 108–109]

В Законе Речи Посполитой от 21.10.1791 г. «О свободных королевских городах» предусматривалось, что все королевские города в границах Речи Посполитой признаются свободными. Граждане таких городов считаются людьми свободными, их дома и деревни, которыми они владеют, признаются их собственностью. В этом Законе расширялись права мещан по занятию различных должностей в канцеляриях и адвокатских конторах, комиссиях, высших правительственных судебных учреждениях, трибунальских и иных судах, их право на повышение по службе, занятие более высоких должностей (п. 9 ст. 2). [55, с. 110–114].

Грамоты (жалованные, судные и проч.) в ВКЛ после объединения с Польшей в XVI в. регистрировались в актовых книгах земских воеводств и судов. Например, жалованная Королевская грамота мещанам Велижским от 31.05.1618 г., принятая королем Польским и великим князем Литовским Сигизмундом III, была записана в актовой книге земского воеводства Витебского за 1618–1619 гг. [56, с. 352–356], а его же грамота, подтверждающая привилегии предместников его о личной и имущественной свободе Витебских бояр наравне со шляхтой от 19.01.1628 г. – в актовой книге Витебского земского суда [57, с. 253–255].

В Конституции Речи Посполитой от 03.05.1791 г. помимо закрепления основ государственного (конституционного) строя гарантировались политические и некоторые социально-экономические права и привилегии, прежде всего дворянства (шляхты) и мещан, сохранялась зависимость крестьян от помещиков, но провозглашалась опека права и правительства над крестьянами.

Раздел II этой Конституции начинался словами, где дважды упоминается свобода: «Чтя память предков наших, как основателей *свободного* правления, мы торжественнейше гарантируем шляхетскому сословному (стану) все *свободы*, вольности, прерогативы и преимущества в частной и общественной жизни» [58]. В том же разделе подчеркивалась миссия шляхты в отстаивании свободы: «Шляхту мы считаем первейшими защитниками *свободы* и настоящей конституции. Поручаем добродетели, чувству гражданства и чести каждого шляхтича, святости ее оберегать ее крепость, как единственную твердыню отечества и *свобод* наших» (*здесь и далее слово «свобода» и производные от него выделены по тексту нами. – Примеч. К.Т.*) [58].

В разд. IV Конституции Речи Посполитой провозглашалось право всем людям (в том числе крестьянам) *свободно* перемещаться как в пределах Речи Посполитой, так и за ее пределами, а также право *свободно* пользоваться своими способностями, включая право заключать договоры на поселение, работу или аренду. При этом была сделана оговорка о праве выезда в другую страну при условии выполнения обязательств, добровольно на себя взятых [58]. В том же

разд. IV закреплялся принцип договорного регулирования отношений крестьян и панов [58]. Согласно данному принципу разрешалось заключать договоры и пожалования между землевладельцами и их крестьянами (как со всеми жителями деревни вместе, так и с каждым из них); договоры и пожалования содержали общие и взаимные обязательства, от которых стороны не могли отказаться в одностороннем порядке.

Правда, просуществовал этот Основной закон недолго. Спустя два с половиной года была принята новая Конституция (Гродненская) от 23.11.1793 г., в ст. 11 которой предусматривалось: «Аднастайна будуць мець прававую апеку і карыстацца з права асабістай бяспекі і ўласнасці, якія агульна ўсім дазволены. Аднак аб'ём правоў шляхты адносна гонару, годнасці і пасады духоўных і свецкіх толькі адной мясцовай шляхце павінен служыць. Біскупствы і міністэрскія пасады толькі радавітыя шляхціцы будуць мець. Роўнасць правоў саслоўя шляхты будзе захоўвацца непарушна так, што гэтыя роўнасці ніякія тытулы, ані ў чым перашкаджаць не будуць магчы» [59].

Конституция 1793 г. в ст. 9 предусматривала *свободные* выборы короля согласно постановлениям Сойма. Она также гарантировала *свободу мысли и слова* каждому шляхтичу и депутатам на сейме (ст. 14); сохранение прежних должностей, привилегий и чинов, которые могут быть аннулированы только по судебному постановлению (ст. 15) [59].

В 1793 и 1795 гг. при короле Станиславе Августе Понятовском «союзниками» (Австрия, Пруссия и Россия) последовательно были произведены второй и третий разделы Речи Посполитой, в результате чего белорусские земли были поделены между указанными государствами и получили независимость только в 1918–1919 гг.

После третьего раздела Речи Посполитой на белорусских, украинских и литовских землях продолжали действовать местные законы, в частности Статуты ВКЛ 1566 г. и 1588 г. с изменениями и дополнениями, а также обычное право. По этой причине длительное время правовая регламентация труда не претерпевала существенных корректировок.

2.2. Период действия фабричного законодательства Российской империи и актов Царства Польского (1830 гг. – начало XX в.)

В 1830-х гг. прекратил действовать Статут 1588 г., а в 1840-х – и Статут 1566 г. С этого времени на большей части белорусских земель особую роль в регулировании наемного труда приобретает законодательство Российской империи. В связи с этим важно подчеркнуть, что до 1835 г. в России вообще не существовало отдельного закона, регулирующего вопросы найма работников. До второй половины XIX в. в сфере труда господствовало крепостное право, причем оно охватывало не только значительную часть крестьянства, но и рабочих. Так, по сведениям Г.В. Балицкого, на начало XIX в. в России из 95 000 рабочих было всего 45 625 вольнонаемных, т.е. меньше половины [60, с. 5]. Остальные рабочие – это в основном бывшие крепостные крестьяне, принудительно привлеченные к работе на заводах и фабриках.

Положение рабочих на белорусских землях было настолько плохо, что, по свидетельству Н.И. Тургенева, «вызывало сострадание даже русских крепостных». Данный экономист и правовед XIX в., глубоко исследовавший положений различных слоев подданных Российской империи, отмечал в качестве одного из самых возмутительных злоупотреблений ситуацию, когда в белорусских губерниях (Витебской и Могилевской) «помещики сотнями или даже тысячами уступают своих крепостных подрядчикам, ведущим земляные работы во всех губерниях империи» [61, с. 226]. Эти примеры представляют собой аренду или продажу рабов, известную рабовладельческому строю, но не допустимую в цивилизованном обществе, переходящем из феодального в капиталистический строй.

24 мая 1835 г. император утвердил Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму [62, с. 2; 89, с. 14–15], подготовленное по инициативе князя Голицина. Хотя данный акт почти не применялся на практике, как

первый акт законодательства Российской империи собственно о трудовом найме он все же представляет исторический интерес. В данном Положении в качестве общего правила закрепляется наем работников по срочному договору (не более срока действия паспорта), невозможность увольнения по инициативе работника до окончания его срока и ряд других реакционных правил. Вплоть до отмены крепостного права 19 февраля 1861 г. сфера наемных отношений на белорусских землях, входящих в то время в состав Российской империи, была весьма узкой из-за господства принудительного труда.

Применительно к теме настоящей работы напомним слова, которыми заканчивался Манифест об освобождении крестьян императора Александра II от 19.02.1961 г.: «Осени себя крестным знаменем, православный народ, и призови с нами Божье благославление на твой **свободный труд**, залог твоего домашнего благополучия и блага общественного!» [Цит. по: 52, с. 57].

Рассматриваемый исторический период (XIX в. – начало XX в.) характеризуется тем, что именно в это время вначале в Западной Европе, а затем и в Российской империи (а в ее составе и на части белорусских земель) стало формироваться *фабричное законодательство*, которое только в XX в. стало повсеместно именоваться *трудовым*.

Фабричное законодательство представляло собой результат становления и развития капиталистических отношений в обществе или, другими словами, определенные уступки «труду» со стороны «капитала». Но если на Западе рабочее законодательство стало формироваться в основном благодаря активной деятельности профсоюзов, то в Российской империи, а вместе с ней и в белорусских губерниях – под влиянием хаотичного стачечного движения, угрозы, исходящей от социалистической идеологии и радикальных политических взглядов.

Во второй половине XIX в. в Российской империи, а в ее составе и на значительной части белорусских земель, общие правовые нормы о наемном труде составляли еще часть гражданского права, а именно институт гражданского

права **договор личных услуг**. Данное обязательство регулировалось в Своде Законов Гражданских Российской Империи [63], а применительно к прибалтийским землям (в том числе части белорусских) – в Своде гражданских узаконений губерний прибалтийских [64]. На территории Царства Польского (герцогства Варшавского), куда входила также часть белорусских земель, действовал Гражданский кодекс Наполеона 1804 г. (даже после передачи герцогства Венским конгрессом 1815 г. под юрисдикцию Русского императора), ст. 1710, 1779 и 1780 которого регулировали вопросы найма услуг и работ [65, с. 421, 438; 66, с. 106].

2.3. Период формирования и развития советского трудового законодательства (1917–1990 гг.)

Окончательное формирование и развитие самостоятельной отрасли белорусского трудового права связано с учреждением на рубеже 1918–1919 гг. и существованием советской Беларуси (ССРБ, ЛитБел, БССР). Первым кодифицированным актом трудового законодательства, который действовал на территории Беларуси, стал **Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.** (далее – КЗоТ 1918 г.), утвержденный Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом (далее – ВЦИК) 04.11.1918 г. [67]. Данный кодекс применялся и на территории белорусских губерний, входящих в то время в состав РСФСР на правах автономной области. В связи с этим нельзя согласиться с мнением Л.Я. Островского о том, что первым трудовым кодексом Белорусской ССР стал КЗоТ РСФСР 1922 г. [68, с. 264] Считаем более верным вывод о том, что первым кодексом законов о труде, действовавшим на территории современной Беларуси, был КЗоТ РСФСР 1918 г., а первым собственным белорусским кодексом в сфере труда – Кодекс о труде БССР 1929 г., что объяснялось в ряде наших работ [69, с. 39–40; 70, с. 31–32].

Охарактеризуем кратко КЗоТ 1918 г. – *один из первых в мире кодифицированных законов о труде, применявшийся и в Беларуси*. В данном Кодексе можно выделить

как позитивные, так и негативные стороны. Причем последние были обусловлены во многом той политической обстановкой, при которой он принимался: период военного коммунизма, окончание Первой мировой войны и начало гражданской войны в России.

Главной особенностью КЗоТ 1918 г. стало повсеместное использование *такой формы несвободы труда, как трудовая повинность*, для привлечения рабочей силы вместо договора трудового найма (ст. 1). Как писал К.М. Варшавский, «основой трудового отношения становится вместо договора трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить» [71, с. 16]. Привлечение трудящихся к работе совершалось через отделы распределения рабочей силы. КЗоТ 1918 г. также регулировал порядок предоставления труда, увольнения трудящихся, предварительное испытание, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда. Вместе с тем он не закреплял норм коллективного трудового права.

Свобода заключения коллективных договоров определялась и регулировалась отдельным актом законодательства, принятым 02.06.1918 г. СНК РСФСР, – Положением о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, в том числе «института коллективных договоров (соглашений)» [72]. Данное Положение подробно закрепляло условия, которые должны содержаться в коллективном договоре: процедура найма на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха, вознаграждение за труд, нормы труда, ученичество, срок заключения, порядок изменения коллективного договора и т.д. Как и ныне действующее законодательство о труде, Положение от 02.06.1918 г. не устанавливало обязанности по заключению коллективного договора. Интересно, что правило о семидневном сроке для начала ведения коллективных переговоров по предложению одной из сторон коллективных трудовых отношений в ч. 1 ст. 357 ТК имеет своей исторической предтечей норму По-

ложения от 02.06.1918 г. об ответе предпринимателя на предложение профсоюза о начале коллективных переговоров в такой же срок. В отличие от действующего законодательства Беларуси по данному Положению от 02.06.1918 г. заключенный коллективный договор подлежал утверждению органами НКТ (сейчас действует процедура уведомительной регистрации) и вступал в силу с момента его утверждения этими органами (в настоящее время по ч. 2 ст. 267 ТК – с момента подписания или дня, который устанавливается сторонами). Как видим, Положение от 02.06.1918 г. развило идею свободы объединения и заложило основу института коллективных договоров (соглашений), который нашел дальнейшее развитие в ходе кодификации законодательства о труде 1922 г.

В Конституции Социалистической Советской Республики Белоруссии (ССРБ) 1919 г. провозглашалось, что «Республика Белоруссии есть *свободное* социалистическое *общество всех трудящихся* Белоруссии. Вся власть в пределах Социалистической Советской Республики Белоруссии принадлежит всему рабочему населению страны, объединенному в городских и сельских Советах» (ст. 5); ССРБ признает *труд обязанностью всех граждан* Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся да не ест» (ст. 12) [73]. Как видим, принцип обязательности, а не свободы труда был отражен не только в КЗоТ, но и на уровне Основного Закона. Эта идея была позднее повторена в ст. 7 Конституции БССР 1927 г., а своим первоисточникам имела Библию (Новый Завет. Второе послание апостола Павла к Фессалоникийцам, 3:10). Приведем библейскую цитату апостола Павла для сравнения: «Ибо когда мы были у вас, то завещали вам сие: если кто не хочет трудиться, тот и не ешь» [74, с. 1299].

Окончание гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием **Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.** (далее – КЗоТ 1922 г.), действие которого по ст. V постановления ВЦИК о введении его в действие было официально распространено на территорию Беларуси (а точнее – на ее восточную часть, поскольку Западная

Беларусь по Рижскому мирному договору 1921 г. до 1939 г. являлась частью Польши). Л.Я. Островский выявил интересный юридико-технический факт: «Все изменения и дополнения вносились в него законодательными органами Белоруссии» [75, с. 264]. На этот факт обратила внимание и историк права Т.И. Довнар: «уведзеныя ў дзеянне кодэксы РСФСР сталі лічыцца кодэксамі БССР» [76, с. 217]. Строго говоря, ни КЗоТ 1918 г., ни КЗоТ 1922 г. не являлись белорусскими кодексами, поскольку не принимались законодательным органом белорусского государства, а распространялись на территорию белорусских областей извне.

Характеризуя КЗоТ 1922 г., П.Д. Каминская отмечает: «С точки зрения системы изложения Кодекс отличается сжатостью, краткостью и, благодаря обобщенной редакции содержащихся в нем статей, представляет собой комплекс норм, регулирующих в общей форме все основные моменты правоотношений, возникающих и связанных с применением наемного труда» [77, с. 32].

Ключевое значение КЗоТ 1922 г. состояло в возврате к договорному методу регулирования трудовых отношений. Использование трудовой повинности, закрепленное в ст. 11 КЗоТ 1922 г., ограничивалось исключительными случаями и могло вводиться специальными постановлениями Совета народных комиссаров. На определенные категории граждан трудовая повинность вообще перестала распространяться (несовершеннолетние, инвалиды и т.д.). В КЗоТ 1922 г. содержалось много диспозитивных норм, **проводились принципы свободы труда и свободы трудового договора.**

С середины 1920-х гг. обсуждался вопрос о разработке и принятии Кодекса Основных Законов о Труде СССР как общего, единого кодифицированного законодательного акта, регулирующего трудовые и связанные с ними отношения в СССР [77, с. 35–36]. Но данный законопроект впоследствии так и не был принят.

По Рижскому мирному договору 1921 г. западная часть Беларуси отошла к Польше, поэтому на территории Западной Беларуси с 1921 г. по 1939 г. (до воссоединения с БССР в начале Второй мировой войны) применялось законодательство Польши. Среди актов трудового законода-

тельства Польши 1920-х гг. можно выделить Закон об охране труда подростков от 02.07.1924 г., Закон о трудовом договоре рабочих и служащих от 16.03.1928 г. и некоторые другие. В отличие от восточных белорусских земель, где действовало кодифицированное законодательство о труде, в Западной Беларуси до осени 1939 г. применялись обычные законы в сфере труда, принятые в Польше.

Постановлением ЦИК и СНК БССР от 27.07.1929 г. был принят Кодекс о труде БССР [78]. Хотя основу этого Кодекса заложили нормы КЗоТ РСФСР 1922 г., есть веские основания утверждать, что **Кодекс о труде БССР 1929 г.** (далее – КоТ 1929 г.) *является первым собственным трудовым кодексом Беларуси.* Одним из первых выделить КоТ 1929 г. в качестве самостоятельного (нового) кодекса предложил и обосновал Л.Я. Островский [75, с. 409]. Позднее к данному подходу примкнули другие белорусские ученые [79; 80; 81].

1930 гг. в СССР характеризовались усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений, локальное регулирование уступало место централизованному, возродился институт трудовой повинности. Так, отказ специалистов, в частности инженерного состава, от производимой в ведомственном порядке переброски на периферию мог влечь применение дисциплинарного и общественного воздействия; отказ же от выполнения распоряжения Народного комиссариата труда (далее – НКТ) о направлении на периферию влек привлечение к уголовной ответственности по ч. 2 ст. 112 Уголовного кодекса (постановление Президиума Верховного Суда РСФСР от 13.06.1932 г., проток. № 19 и 15) [82, с. 66].

В 1930-х гг. усилилось вмешательство государства не только в регулирование собственно трудовых отношений (наемного труда), но и в область труда иных категорий населения, в частности колхозников. Это связано с ускоренным проведением коллективизации на рубеже 1920–1930-х гг. [83, с. 165]. Но крестьяне в колхозы шли неохотно, а впоследствии начался их отток (выход) из колхозов. В связи с этим правительство предприняло шаги по внеэкономическому ограничению свободы колхозников покидать артели.

Согласно постановлению ЦИК и СНК СССР от 27.12.1932 г. № 57/1917 «Об установлении единой паспортной системы по Союзу ССР и обязательной прописки паспортов» и постановлению СНК СССР от 28.04.1933 г. № 861 «О выдаче гражданам Союза ССР паспортов на территории СССР» *паспортизация на колхозников не распространялась и они не получали паспортов*. Это влекло существенное ограничение права членов колхоза на труд. Колхозник не мог по своей инициативе не только перевестись на другое предприятие, но и уволиться по собственному желанию и устроиться на новую работу, поскольку прием на работу без паспорта был запрещен. Так, согласно постановлению СНК СССР от 19.09.1934 г. № 2193 «О прописке паспортов колхозников-отходников, поступающих на работу в предприятия без договоров с хозорганами» в паспортизированных местностях предприятия могли принимать на работу членов колхоза «лишь при наличии у этих колхозников паспортов, полученных по прежнему местожительству, и справки правления колхоза о его согласии на отход колхозника». Как верно отмечает О.М. Вербицкая, сложилась «система внеэкономического прикрепления крестьян к колхозам» [84, с. 20]. Эта система, напоминающая во многих чертах крепостное право, просуществовала до конца 1950-х гг., когда началась постепенная паспортизация сельского населения. Окончательно паспорта стали выдаваться всем гражданам, включая жителей села и членов колхозов только с принятием постановления Совета Министров СССР от 28.08.1974 г. № 677 «Об утверждении Положения о паспортной системе в СССР» [85].

В ст. 93 Конституции БССР 1937 г. предусматривалось: «Граждане БССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством. Право на труд обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы» [86]. Эта традиция закрепления права на труд в последующем сохранялась и в Конституции БССР 1978 г., и в Конституции Беларуси 1994 г. (ст. 41).

Несмотря на закрепление конституционного принципа права на труд, для значительной части населения СССР (в т.ч. репрессированных в ГУЛАГ), а с началом Второй мировой войны и для иных граждан реальностью жизни стал труд не свободный и наемный, а принудительный, обязательный.

Идея несвободы и принуждения к труду ярко проявилась в чрезвычайном законодательстве СССР (1940–1956 гг.)

Важной исторической вехой для белорусского государства и права стало начало Второй мировой войны, когда осенью 1939 г. в результате захвата Польши немецкими и советскими войсками произошло воссоединение восточной и западной Беларуси в составе БССР. В итоге на территории всей современной Беларуси с конца 1939 г. в части регулирования наемного труда стали применяться акты советского трудового законодательства (КоТ БССР 1929 г. и др.).

С началом Второй мировой войны в СССР были приняты некоторые чрезвычайные законы, существенно ограничивающие конституционные права граждан. На этом этапе были приняты указы Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 г. «О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений», 17.07.1940 г. «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях», 19.10.1940 г. «О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных работников с одного предприятия и учреждения в другие», 22.06.1941 г. «О военном положении» и ряд других актов, «запретивших под угрозой судебной ответственности самовольный уход с работы, допускаявших перевод в обязательном порядке квалифицированных работников с одних предприятий в другие, из одной местности в другую и т.д.» [87, с. 50, 51]. За самовольный уход с работы предусматривалась мера наказания в виде лишения свободы на срок от 2 до 4 месяцев.

Проявление несвободы труда еще в более жестких формах отражено в законодательстве фашистской Германии в период с 1933 по 1945 гг., чему уделено много внимания в отдельной монографии И.Я. Киселева [88].

Е.М. Аكوпова констатирует, что после XX съезда КПСС «были восстановлены многие правовые гарантии для рабочих и служащих» [89, с. 23]. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 25.04.1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» [90] были сняты ограничения в праве работников оставить работу по собственному желанию, обязательные переводы на другую постоянную работу, а также судебная ответственность за прогул. Чрезвычайные законы 1940–1941 гг. были признаны утратившими силу, осужденные по ним лица освобождены от отбывания наказания, возбужденные уголовные дела прекращены, а судимость снята.

Но хотя сверхжесткие законоположения сталинского периода и были к концу 1950-х гг. отменены, тем не менее многие проявления принудительного труда продолжали существовать: принудительное распределение выпускников вузов, временные переводы как дисциплинарные взыскания и ряд других. Правовой основой регулирования трудовых отношений в Беларуси до начала 1970-х гг. оставался существенно «подкорректированный» ведомственными актами и внесенными в него изменениями КоТ 1929 г.

Начало данного этапа развития советского (а вместе с ним белорусского) законодательства о труде связано с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в 1970 г. [91], вступивших в силу 01.01.1971 г.

Вслед за Основами последовало принятие Верховным Советом БССР Кодекса законов о труде Белорусской ССР от 23.06.1972 г., который вступил в силу 01.10.1972 г. [92]. Основы и КЗоТ БССР 1972 г. внесли определенные новеллы в регулирование трудовых и связанных с ними отношений, при этом отраслевой принцип свободы трудового договора не претерпел принципиальных изменений, хотя о свободе труда и свободе объединений ни в Основах, ни в КЗоТх союзных республик не упоминалось. Обратим внимание на то, что отношения между колхозниками и колхозами не подпадали под сферу действия КЗоТ и регу-

лировались уставами колхозов, поэтому элементы экономического принуждения к колхозникам на практике все еще существовали.

Важное значение для расширения свободы объединения и роли трудовых коллективов и профсоюзов в этом процессе имел Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Данный Закон предоставлял трудовым коллективам широкие полномочия в сфере управления предприятиями. Для целей данной работы ограничимся только перечислением полномочий трудовых коллективов по заключению коллективных договоров: участвуют в разработке коллективных договоров, обсуждают их и принимают по ним решения, уполномочивают профсоюзные комитеты предприятий и организаций подписать эти договоры; осуществляют меры по обеспечению выполнения коллективных договоров; заслушивают отчеты администрации предприятий, организаций и профсоюзных комитетов о выполнении коллективных договоров; ставят в необходимых случаях вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективным договорам (ст. 7 Закона). Основными формами непосредственного осуществления полномочий трудовыми коллективами выступали общие собрания (конференции) трудовых коллективов (ст. 19 и 20 Закона). Таким образом, профсоюзная форма объединения работников была дополнена и существенно потеснена формой непосредственной производственной демократии в виде общих собраний (конференций) трудовых коллективов.

В середине 1980-х гг. в стране начались экономические и политические преобразования («перестройка»). Их составной частью была и реформа трудового законодательства, которому были присущи негативные черты. Среди таких черт Р.З. Лившиц и В.И. Никитинский справедливо выделяли зарегулированность трудовых отношений, уравнительные тенденции, отсталость от новых экономических реалий, перегруженность неосуществимыми декларациями и призывами и др. [93, с. 38]. В целях устранения этих негативных тенденций был принят Указ Президиума Вер-

ховного Совета СССР от 04.02.1988 г. «О внесении в законодательство о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» [94], которым в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а затем и во все КЗоТы союзных республик, в том числе в КЗоТ БССР 1972 г., были внесены существенные изменения и дополнения. В частности, Основы были дополнены двумя новыми главами: «Трудовой коллектив» и «Обеспечение занятости высвобождаемых работников».

Вскоре после данной законодательной реформы последовал распад СССР и провозглашение независимости Беларуси.

2.4. Период формирования национального законодательства о труде Республики Беларусь (1991 г. — настоящее время)

Следует пояснить, почему *начало этого периода формирования национального законодательства о труде и его первого этапа связывается нами с 1991 г.*, а не с 1990 г., что обосновывается В.И. Кривым [95].

На первый взгляд, период формирования национального законодательства (вообще, а не собственно трудового) *условно* можно отсчитывать с момента принятия Верховным Советом БССР 27 июля 1990 г. Декларации «О государственном суверенитете БССР» [96]. Но следует учитывать, что, во-первых, данная Декларация, несмотря на важный исторический и политический смысл, не имела тогда (в 1990 г.) юридического значения, носила *de jure* рекомендательный характер. Юридическую силу конституционного закона она приобрела лишь спустя год (после принятия Закона от 25.08.1991 г. № 1017-XII). Во-вторых, собственно трудовое законодательство начало формироваться в Беларуси не с 1990-го, а с 1991 г. Во всяком случае принятие в декабре 1990 г. законов «О предприятиях в БССР», «Об аренде», «О собственности в БССР», «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (на что ссылается В.И. Кривой [95, с. 197–198]), в которых содержались единичные нормы трудового права, не позволяет их

относительно законодательства о труде. По отраслевой принадлежности большинства норм три первых закона относились к гражданскому, а четвертый – к социальному законодательству. В-третьих, все вышеуказанные законы были введены в действие с 01.01.1991 г., таким образом и те незначительные нормы трудового права, которые в них содержались, стали применяться лишь в 1991 г.

Идеи свободы индивида пронизывают многие статьи Конституции Республики Беларусь от 15.03.1994 г. [97]. Статья 2 гласит: «Человек, его права, **свободы** и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства.

Государство ответственно перед гражданином за создание условий для **свободного** и достойного развития личности. Гражданин ответственен перед государством за неукоснительное исполнение обязанностей, возложенных на него Конституцией».

В ст. 21 Основного Закона предусмотрено, что обеспечение прав и **свобод** граждан Республики Беларусь является высшей целью государства (ч. 1); государство гарантирует права и **свободы** граждан Беларуси, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства (ч. 3).

Вообще категория «свобода» упоминается в Конституции 42 раза. Для целей данной работы ограничимся упоминанием ст. 36, согласно которой каждый имеет право на **свободу объединений**, и ч. 3 ст. 41, в соответствии с которой граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая **право на объединение в профессиональные союзы**, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Свобода труда, хотя в Конституции Беларуси (в отличие от Конституции России) прямо не провозглашена, но имплицитно подразумевается (выводится из ее духа), в том числе из права на труд, гарантированного в ст. 41 Основного Закона.

В связи с приобретением политической независимости, процессами демократизации политической системы общества и постепенным переходом к экономике рыночного типа

в бывших республиках СССР актуальным стал вопрос обновления и перестройки правовой базы, включая отрасль трудового права.

На первом этапе обновления трудового законодательства (начало 1990-х гг.) в Беларуси, как и в других постсоветских республиках, *стали приниматься неcodифицированные законы по отдельным институтам трудового права*: от 22.04.1992 г. «О профессиональных союзах», 24.11.1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», 18.01.1994 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Несомненно, что принятие вышеуказанных законов, в особенности Закона «О профессиональных союзах» (с изм. и доп.), усилили гарантии реализации трудящимися права на объединение.

Этого нельзя сказать о свободе объединения нанимателей, поскольку проект Закона «Об объединениях нанимателей», задача по разработке которого с оговоркой «(в перспективе)» была нормативно закреплена еще в 1997 г. в Концепции развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и который к 2005 г. был разработан и даже принят Парламентом в двух чтениях, так в итоге не был подписан Президентом и не стал действующим законом [подробнее см.: 98, с. 288–294].

Некоторые примеры отступлений от идеи свободы труда в современный период анализировались в нашей монографии «Очерки трудового права» (2009) [99, с. 91–95] и будут подробнее проанализированы разд. 2 настоящей книги, а проявления несвободы объединения – в разд. 3 этой же работы.

Исторический анализ позволяет сделать следующие **выводы** относительно генезиса идеи свободы в законодательстве, действовавшем на территории белорусских земель.

1. В древних белорусско-литовских княжествах и Великом княжестве Литовском рабство не было распространено; труд крестьян, ремесленников, горожан и государственных деятелей был преимущественно свободным или наемным.
2. Одной из древних договорных форм реализации свободы труда крестьян на Руси выступал договор закупничества.

3. В XVI–XVII вв. активно шел процесс закрепощения крестьян, которые привел к господству крепостного права как формы принудительного труда, просуществовавшего в Российской империи (а вместе с ней и на белорусских землях, захваченных в результате третьего раздела Речи Посполитой в 1795 г.) вплоть до 1861 г., а в ряде губерний – *de facto* и позднее.
4. Советское трудовое законодательство прошло сложный путь от идеи всеобщей трудовой повинности (КЗоТ 1918 г.) и принципа «кто не работает, тот да не ест» (Конституции 1919 и 1927 гг.) вплоть до свободы трудового договора (КЗоТ РСФСР 1922 г., КоТ БССР 1929 г.) и расширения прав трудовых коллективов в 1983 г.
5. Несмотря на то что Конституция Беларуси 1994 г. и современное белорусское законодательство о труде формально провозглашают все демократические права и свободы, в т.ч. право на труд и свободу объединения работников в профсоюзы, в реальной жизни остается ряд острых проблем, обусловленных широким распространением контрактной системы найма и ограничениями по созданию профсоюзов, а также отсутствием нормоконтроля и особенностями национального правоприменения норм трудового права, о чем пойдет речь в разд. 2 и 3 данной монографии.

Глава 3. Идея свободы в трудовом праве: теоретические разработки в советской и современной науке

3.1. Идея свободы в советской науке трудового права

Свобода в трудовом праве была предметом исследования многих советских ученых. Посвящая свои работы свободе в самом общем смысле этого многогранного явления, большинство из них в той или иной степени рассматривали свободу в трудовом праве.

Следует отметить, что в литературе используются два термина: «свобода труда» и «свобода в труде». На различие данных понятий указывал, в частности Л.Ю. Бугров. Рассматривая философский аспект свободы, ученый писал, что она реализуется в труде как целесообразной деятельности, поэтому к данной ситуации применим термин «свобода в труде». Понятие «свобода труда» следует применять в смысле свободы субъектов труда в индивидуальных и коллективных отношениях, т.е. в социально-экономическом аспекте рассматриваемого явления. По мнению Л.Ю. Бугрова в юридическом аспекте, также следует использовать термин «свобода труда» [100, с. 21–22].

На наш взгляд, указанные термины можно разграничивать следующим образом. Термин «свобода труда» следует рассматривать как принцип, как идею, на которой базируется реализация работником его субъективного права на труд. При этом в содержании свободы труда можно выделять различные элементы (свобода реализовывать свои способности к труду или нет, свобода выбора рода занятий и т.д.). Термин «свобода в труде» в большей степени применим к рассмотрению субъективных прав работника в процессе непосредственного осуществления трудовой деятельности (например, свобода участия в заключении коллективного договора).

Говоря о свободе в трудовом праве следует иметь в виду, что это более широкое понятие по отношению к рассмотренным выше. Если субъектом свободы труда является

только физическое лицо, которое обладает способностью к труду, то определенной свободой в трудовом праве обладают и иные субъекты (наниматель свободен в выборе подходящих ему работников и т.д.). В данном разделе в большей степени внимание будет уделено свободе труда.

Еще родоначальник российской науки трудового права Л.С. Таль отмечал, что такие личные блага, как свобода, неприкосновенность, честь и другие «охраняются от посягательств во всех культурных государствах» [101, с. 124]. В начале XX в. в одной из своих работ он писал: «Современное правосознание явно склоняется к признанию рабочей силы частью личной правовой сферы человека и требует охраны «свободы труда» от посягательств, наравне с другими личными благами» [101, с. 125]. Л.С. Таль не раскрывал понятия «свобода труда», но указывал, что ограничения личных прав (к которым относится право на труд) возможно путем договора, но если это не противоречит «добрым нравам» [101, с. 126].

В качестве сторон трудового договора П.Д. Каминская выделяла собственника средств производства и «свободного рабочего» [103, с. 106]. При этом «свободный рабочий» означает, что человек: 1) не «принадлежит к средствам производства» (т.е. не является крепостным, рабом и т.д.); 2) он лишен средств производства, не обладает ими; 3) «формально имеет право свободно распоряжаться своей рабочей силой как единственным источником своего существования» [103, с. 106–107]. Полагаем, что в данном случае «формально» означает, закрепление в законодательстве в определенной степени принципа свободы труда (предоставление гражданам работы в порядке добровольного найма, отмена всеобщей трудовой повинности и закрепление ее только в отдельных случаях (ст. 5, 11–13 КЗоТ 1922 г.)).

Понимание свободы как познанной необходимости

После создания СССР и в связи с восприятием в советском обществе идей К. Маркса и Ф. Энгельса *свобода понималась как познанная необходимость*. Эту «крылатую фразу», на которой основывалось понимание такой многогранной идеи как свобода, приписывали, в частности Б. Спинозе [103, с. 12].

Рассуждая на тему свободы, Б. Спиноза писал, что «человек необходимо подвержен всегда пассивным состояниям, следует общему порядку природы, повинуетя ему и приспособливается к нему, насколько того требует природа вещей» [104, с. 500]. Свободным Б. Спиноза называл того, «кто руководствуется одним только разумом». «Человек, руководствующийся только мнением, отличается от человека, руководствующегося разумом, тем, что первый действует помимо своей воли совершенно неосознанно, а второй делает то, что признает, считает главным и желает. Поэтому первый является рабом, а второй свободным» [104, с. 547–548]. Философ утверждал, что «человек, руководствующийся разумом, является более свободным в государстве, где он живет согласно с общими постановлениями, чем в одиночестве, где он повинуетя только самому себе» [104, с. 552] (*Подробнее философские и правовые учения о свободе вообще см.: гл. 1 данного раздела книги.*)

Вслед за философами советские ученые утверждали, что «главным, определяющим условием свободы является практика, основанная на знании необходимости» [103, с. 16].

Л.В. Николаева рассматривала свободу как атрибутивное свойство человечества и также утверждала, что свобода не может рассматриваться вне социальной необходимости [105, с. 120]. Основываясь на марксистской философии, данный ученый понимал свободу как «высшую степень способности сознательного воздействия общества, классов, индивидов на природу, на свои жизненные условия, на самих себя» [105, с. 111–112].

В одной из своих работ С.А. Иванов и Р.З. Лившиц подчеркивали, что свободу следует понимать не как воображаемую независимость человека от необходимости, от объективных законов природы и общества, а как познание этих законов, способность и умение поступать в соответствии с ними. В то же время неотъемлемую часть свободы всегда составляет возможность выбора определенной линии поведения [106, с. 64]. Свобода труда проявляется в добровольном, самостоятельном избрании человеком конкретных форм приложения труда. Основываясь на Конституции СССР, ученые сделали вывод о том, что свободный труд – это прежде всего труд, свободный от эксплуатации [106, с. 64].

Если большинство ученых акцент в понимании свободы делали на познанной необходимости, то В.Н. Кудрявцев критиковал такой односторонний подход и утверждал, что главное, в чем заключается свобода, – это «возможность выбора, права поступать по своей воле, без принуждения» [107, с. 3].

Свободу человека в целом большинство авторов связывали именно с его трудовой деятельностью. Например, Ю.Н. Давыдов писал, что «труд – это то единственное и основное, что обеспечивает человечеству в целом свободу» [108, с. 23].

Свобода и отчужденный труд

В советской литературе рассматривалось такое понятие, как «отчуждение труда», и проводился анализ возможности реализации человеком своей свободы в рамках отчужденного труда. *Под отчужденным* понимается труд наемного работника, характеризуемый тем, что производимый предмет противостоит труду как нечто чуждое. Сам работник относится к своей деятельности как к чему-то чуждому. Происходит это в результате труда в условиях частной собственности. Отчуждение труда возникло, когда вместо распределения труда появилось разделение труда, когда одни группы людей стали присваивать результаты труда других. Соответственно труд лиц, от которых отторгали результаты их деятельности, обрел отчужденный характер [109, с. 344–355].

Отчужденный труд является не средством удовлетворения своих потребностей в труде, а средством для удовлетворения потребностей других. Такой труд является не добровольным, а вынужденным, следовательно, и принудительным [108, с. 44].

Условием «освобождения труда», «освобождения рабочего», т.е. снятия отчуждения, является ликвидация частной собственности, однако прогресс свободы безграничен [109, с. 412]. Свобода заключается в том, что «люди ставят процесс производства и распределения под свой общий контроль и осуществляют его со знанием дела» [109, с. 419]. Данный подход был довольно идеологизирован

и не учитывал, что в результате овеществленного труда работник получает от нанимателя в качестве встречного предоставления зарплату (порой в натуральной форме).

Соотношение свободы труда, обязанности трудиться и принудительного труда

Соотношений указанных понятий основывалось на социалистическом укладе советского общества. Л.Ю. Бугров в середине 1980-х гг. писал, что только на базе общественной собственности на средства производства труд действительно свободен в философском и социально-экономическом аспектах [110, с. 14]. Социалистическое право исходило из того, что средства производства принадлежат самим трудящимся, продукты труда распределяются между ними, отсутствует эксплуатация труда, труд является одновременно правом, обязанностью и делом чести каждого трудоспособного члена общества, а также труд позволяет безгранично развивать способности и возможности трудящихся [110, с. 15]

Свобода не означала выбор между трудом и бездельем (тунеядством), поскольку это противоречило устоям социалистического общества [110, с. 15]. Свободный труд не означал свободу от труда, т.к. он являлся первым условием существования человеческого общества [111, с. 14].

Среди советских ученых существовало общепризнанное мнение о том, что обязанность трудиться не является принудительным трудом. Данный тезис доказывался в первую очередь тем, что в соответствии со ст. 14 Конституции СССР 1977 г. государство способствовало превращению труда в первую жизненную потребность каждого советского человека, а выполнение конституционной обязанности советских граждан не могло расцениваться как форма принудительного труда [110, с. 39].

Указанную аксиому советского трудового права обосновывали и целью коммунистической партии освободить людей не от труда, а от эксплуатации их труда в интересах частного собственника. *Принцип всеобщности труда* гарантировал подлинную свободу в социалистическом обществе и исключал существование «нетрудовых элементов, которые пытались поживиться за счет других». На взгляд

советских юристов, подлинная свобода возможна только там, где все трудятся и имеют одинаковый доступ к работе на общественных средствах производства и на общественной земле [112, с. 84].

Соответственно принудительным считался труд, существовавший в капиталистическом обществе. Принудительный труд (наемный труд, выполняемый в интересах частного собственника, капиталиста) «обезличивал» трудящегося и превращал его лишь в носителя рабочей силы. В то время как общественная собственность на средства производства, по мнению ученых, уничтожала социально-экономическое отчуждение труда и превращала его из средства порабощения людей в средство их освобождения. Свободный труд означал, что трудящиеся социалистического общества как равноправные совладельцы результатов общественного производства работали на себя и свое общество, что обеспечивало становление и творческое развитие личности [111, с. 14].

По мнению А.С. Пашкова и Б.Ф. Хрусталева, в условиях социализма, когда работники не отделены от средств производства и имеют одинаковый доступ к работе, нет оснований для противоречий между нанимателями и работающими. В такой ситуации трудовые отношения характеризовались как товарищеские [113, с. 86].

Свобода труда как свобода выбора конкретной формы приложения труда в литературе рассматривалась как важнейшее завоевание социализма [106, с. 65]. Если существует эксплуатация и работа не гарантирована, если оплата носит дискриминационный характер, то нет условий для выбора. И только тогда, когда получение работы в принципе обеспечено, когда оплата труда справедлива, выбор опирается на прочную основу. Следовательно, свобода труда опирается на обеспеченность работой (уничтожение безработицы) [106, с. 65–66].

Грани (аспекты) свободы труда

Большинство ученых, исследовавших проблемы свободы в трудовом праве, выделяли различные грани (аспекты) свободы.

Например, Л.Ю. Бугров выделял три аспекта свободы труда: философский, социально-экономический и юридический [110, с. 9]. Указывая, что философский аспект свободы вырабатывается философами, ученый подробно на нем не останавливался, лишь отмечал, что свободу труда следует понимать как познанную необходимость. По мнению ученого, *свобода труда в социально-экономическом аспекте* проявляется в следующих формах:

- 1) право декларирует свободу труда. Он выступает как формальный источник свободы;
- 2) право фиксирует экономические, политические и идеологические гарантии свободы труда, которые закреплены в Конституции;
- 3) юридические нормы определяют принципы и формы общественной организации труда, соответствующие и способствующие развитию социально-экономической свободы труда (реализовать способность к труду можно используя статус рабочего, служащего, члена колхоза, субъекта гражданско-правовых отношений и т.д.);
- 4) право содержит юридические гарантии свободы труда.

Юридический аспект свободы проявляется в регулировании правом общественных отношений, в которых реализуется свобода [110, с. 31–38].

В.Н. Кудрявцев выделял экономические, политические, социальные, нравственные, правовые грани свободы [107, с. 4, 7]. Например, правовой аспект свободы, причем не только теоретический, но и практический, он связывал именно с правом выбора. В СССР рамки свободы поведения людей были ограничены двумя факторами: тем, что запрещено, и тем, что предписано делать. Правовое выражение свободы человека в обществе связывается с правилом «разрешено все, что не запрещено», которое, по мнению В.Н. Кудрявцева, постепенно «приживалось» в советском государстве конца 1980-х гг. Экономический аспект свободы, по мнению В.Н. Кудрявцева, имеет комплексный характер и предполагает не только самостоятельность человека в выборе профессии и места работы, но и гарантиро-

ванный уровень заработной платы и пенсионного обеспечения, учитывающий изменения в ценах; право на наследство; различные формы страхования жизни, здоровья и имущества и др. [107, с. 4]. Политические аспекты свободы ученому виделись в гарантировании конституционных прав и свобод [107, с. 5].

Некоторые авторы выделяли фактически неограниченное количество аспектов свободы личности (философский, социологический, политический, нравственный, психологический, правовой и др.), утверждая, что права человека – это в сущности права трудящихся [114, с. 23].

Кроме различных аспектов свободы труда (фактически отражающих содержание этого понятия), Л. Ю. Бугров выделял уровни свободы труда, выражающие степень ее реализации: должную свободу (уровень правовых норм, декларирующих свободу, содержащих определенные гарантии и т.д.) и сущую свободу труда (уровень, складывающийся в результате правового воздействия норм на общественные отношения, где реально проявляется свобода труда работников) [110, с. 32].

Соотношение социалистической свободы труда и международных норм

В советской литературе критиковалось положение, закрепленное в ст. 4 Декларации прав человека и гражданина Франции 1789 г. В ней указано, что свобода состоит в возможности делать все, что не наносит вреда другому, осуществление естественных прав каждого человека ограничено лишь теми пределами, которые обеспечивают другим членам общества пользование теми же правами; данные пределы могут быть определены только законом. Указанное положение трактовалось как принцип конкуренции, который приводит к «войне всех против всех». Свобода в коммунистическом обществе понималась как «право делать то, что способствует свободе другого» [108, с. 118].

В советской литературе критике подвергалось и понимание Международной организацией труда (далее – МОТ) всеобщей обязанности трудиться как формы ограничения свободы выбора и разновидности принудительного труда.

Обосновывалось соответствие трудового законодательства СССР Конвенции МОТ № 29 и Международному пакту о гражданских и политических правах ООН 1966 г. В частности, в ст. 2 Конвенции МОТ № 29 и ст. 8 вышеназванного пакта указано, что термин «принудительный труд» не включает в себя работу, которая является частью обычных гражданских обязанностей. Поскольку труд являлся важнейшей гражданской обязанностью советских граждан, то, по мнению ученых, законодательство СССР в этом вопросе не противоречило международным нормам [113, с. 85–90; 110, с. 39].

Свобода труда и право на труд

В советской литературе такой принцип, как свобода труда не выделялся. Н.Г. Александров среди принципов трудового права называл всеобщность труда и свободу от эксплуатации, а также право на труд и свободу от безработицы. Указанные принципы он относил к принципам социалистической организации труда, которым соответствуют определенные принципы трудового права. Так, по мнению ученого принципу всеобщности труда и свободе от эксплуатации соответствует принцип подлинной свободы договора [115, с. 54–56]. А.Е. Пашерстник также выделял принцип права на труд [116, с. 21]. Такая позиция подвергалась обоснованной критике. В частности, Л.Ю. Бугров указывал, что при таком понимании принципов происходит разрыв прав и обязанностей, что не соответствует их неразрывности в жизни [110, с. 56–58]. Следует согласиться с О.В. Смирновым в том, что права и обязанности нельзя рассматривать в качестве принципов [112, с. 52].

По мнению С.А. Иванова и Р.З. Лившица, свобода труда является составной частью реализации права на труд. В праве на труд в литературе выделяли три элемента: получение гарантированной работы, оплата труда по его количеству и качеству, свобода выбора труда (т.е. свобода выбора рода занятий). Следовательно, обязательными условиями для реализации свободы труда, по мнению данных ученых, являются гарантированная обеспеченность работой и справедливая оплата труда [106, с. 66].

Свобода труда и свобода трудового договора

По мнению советских ученых, трудовой договор в капиталистических странах не мог быть свободным, поскольку там подавляющее большинство трудящихся фактически лишено возможности избирать профессию и место работы, т.к. вынуждены соглашаться на условия нанимателя при первой возможности под страхом остаться безработным и без средств к существованию [117, с. 7]. В советском обществе была гарантирована свобода от эксплуатации, поскольку труд являлся делом каждого гражданина и первой же жизненной потребностью, тем самым граждане были защищены от безработицы [117, с. 10–11]

Понятия свободы труда и свободы трудового договора в советской литературе, как правило, разграничивались, и указывалось, что свобода труда реализуется посредством свободы трудового договора. С.А. Иванов и Р.З. Лившиц полагали, что эти понятия нельзя считать тождественными, поскольку свобода труда – это социально-экономическая категория, а свобода трудового договора – юридическая категория. Юридической формой свободы труда является именно трудовой договор. Такой формой не может быть направление на работу или принудительное перераспределение [106, с. 67; 118, с. 6]. В советском трудовом договоре юридическое закрепление получало единство права на труд, свободы труда и обязанности трудиться [118, с. 5].

По мнению Л.Ю. Бугрова, свобода трудового договора является отдельным проявлением свободы труда и соотносится с ним как частное и общее [110, с. 9-10]. Свобода трудового договора означает свободу вступления гражданина в трудовые отношения и имеет социально-экономический характер, который выражается в определенной юридической форме [110, с. 10].

В одной из своих работ С.А. Иванов рассматривал значение свободы трудового договора для каждой из его сторон. Для работника свобода заключения трудового договора означала возможность избрать себе место работы и род работы с учетом собственных интересов, знаний, стремле-

ний, а для организации – возможность выбрать наиболее подходящего работника с точки зрения деловых и квалификационных качеств [87, с. 181–182]. Закон устанавливал специальные гарантии, обеспечивавшие интересы сторон при реализации свободы выбора, например (как и в настоящее время) запрещался необоснованный отказ при приеме на работу, не допускалось ограничение прав в зависимости от расы, национальной принадлежности и т.д. Гарантии предприятия заключались в возможности выявить деловые качества работников (путем установления испытания при приеме на работу, ограничения совместной службы близких родственников и др.). Это свидетельствовало о равенстве прав работника и организации при приеме на работу [87, с. 182].

Итак, понимание свободы в советской науке трудового права строилось на основе марксистской идеологии. Оно отличалось от идей, господствовавших в капиталистических странах и содержащихся в международных договорах. Обязанность трудиться признавалась жизненной необходимостью советских граждан, способной обеспечить подлинную свободу труда.

3.2. Идея свободы в трудовом праве: теоретические разработки современной науки трудового права

Понятие свободы труда в современной науке трудового права

При изменении политического строя поменялось и понимание учеными многих положений в сфере трудового права. В одной из своих работ А.М. Куренной отмечал, что с распадом СССР новое содержание получило право на труд [119, с. 9], а также свобода труда. Это можно проследить, в частности, на примере двух монографий Л.Ю. Бугрова, посвященных свободе труда, изданных в 1984 г. и в 1992 г.

Современными учеными свобода понимается как имеющаяся у личности возможность осуществления целенаправленной деятельности, способность сознательно действовать

ради избранной цели, и реализуется она тем полнее, чем лучше знание объективных условий жизни, закономерностей и тенденций развития действительности [120, с. 25].

В.В. Федин отмечает, что слово «свобода» означает независимость, отсутствие стеснений и ограничений, связывающих жизнь и деятельность общества или его членов, слово «право» – узаконенная возможность что-нибудь делать. Соответственно главный смысл термина «свобода» заключается в отсутствии ограничений в поведении субъекта, в беспрепятственной реализации предоставленной возможности [121, с. 411].

По мнению С.П. Маврина, трудовое право должно основываться на принципах свободы, равенства и справедливости. Однако проявление данных принципов в трудовом праве обладает рядом особенностей. В частности, если рассматривать свободу как «независимость одного лица от произвола другого», то работник не может быть признан свободным, поскольку подчинен власти нанимателя. Поэтому в трудовом праве естественно-правовой принцип свободы трансформируется в принцип свободы труда [122, с. 85].

В современной науке трудового права свобода труда рассматривается как принцип трудового права. Некоторые разногласия прослеживаются только в отнесении его к определенной группе принципов. Одни авторы (например, С.Ю. Головина, О.Я. Лаврив) причисляют свободу труда к межотраслевым принципам [123, с. 25; 124], другие (например, Т.М. Петоченко) – к отраслевым, при этом указывая, что он имеет межотраслевые признаки [125, с. 117].

Как правило, ученые представляют свободу труда как единство двух элементов: право человека свободно распоряжаться своими способностями к труду (в том числе право отказаться от труда) и возможность выбирать профессию и род деятельности. Реализация гражданином свободы труда не ограничивается заключением трудового договора. Лицо может поступить на государственную службу, зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя и т.д. [123, с. 29].

Т.А. Штринева, исследуя принцип свободы труда, выделяла в его содержании следующие *права работника*:

1) свободно использовать свои способности к труду, т.е. осуществлять, руководствуясь исключительно собственными интересами, свободный выбор вида жизнедеятельности (т.е. выбирать работать или нет); 2) свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии; 3) реализовывать свои способности к труду самостоятельно или на основе договора (заниматься предпринимательской деятельностью или заключать трудовой, гражданско-правовой договор); свободно избирать место работы, включая работу за границей [126, с. 14].

Принцип свободы труда и право на труд

Проводя сравнительный анализ свободы труда и права на труд, В.В. Федин указывает, что суть категории «право» состоит в предоставлении определенного социального блага. Право всегда предполагает и гарантию со стороны государства, и корреспондирующую обязанность других лиц. Следовательно, если такая обязанность отсутствует, то имеет место не субъективное право, а дозволение. Свобода не поддерживается юридической корреспонденцией и не предполагает несения соответствующей правовой обязанности [121, с. 412].

По мнению К.Л. Томашевского, право на труд и принцип свободы труда взаимообусловлены и вытекают друг из друга, т.е. это две различные формы выражения одной и той же правовой идеи всеобщей свободы в сфере труда [99, с. 251].

С.В. Попов также разграничивает свободу труда и право на труд обосновывая это тем, что понятие «свобода» в большей степени связано с такими правомочиями лица, которые очерчивают сферу их самостоятельности, защищают от вмешательства в их внутреннюю жизнь. В свою очередь категория «право» преимущественно предполагает какие-либо позитивные деяния со стороны государства [127, с. 17].

Полагаем, что рассматриваемые категории следует различать и свободу труда можно рассматривать как межотраслевой принцип трудового права (как правовую идею), в свою очередь право на труд – как возможность лица дей-

ствовать, причем вступая не только в трудовые отношения, но и в гражданско-правовые, занимаясь адвокатской деятельностью и т.д.

Принцип свободы труда и свободы трудового договора

Принцип свободы труда дополняется принципами свободы трудового договора и определенности трудовой функции [128, с. 38].

Следует согласиться с тем, что трудовой договор является основной формой реализации принципа свободы труда [129, с. 76]. Как указывает Т.И. Штринева, принцип свободы труда конкретизируется в нормах института трудового договора, поскольку отношения между работником и работодателем как свободными и равноправными субъектами рынка труда могут строиться только на основе договора. Договор выступает той формой, в которой осуществляется естественная для рынка саморегуляция взаимоотношений поставщиков и потребителей труда [126, с. 15]. Свобода трудового договора характеризуется формальным равенством сторон при его заключении [125, с. 118]. Многие авторы обращают внимание на то, что принцип свободы трудового договора не абсолютный и имеет ограничения. Реализация данного принципа ограничена законодательством [130, с. 47]. Проводя сравнительную характеристику свободы трудового и гражданско-правового договора, ученые указывают на достаточно узкие рамки свободы трудового договора [131, с. 76]. Ограничения, по мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, преследуют две цели: защитить работника как более слабую сторону и защитить интересы государства, которые отражают интересы всего общества [132, с. 522].

Принцип определенности трудовой функции рассматривается как запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной его трудовым договором.

На наш взгляд, нельзя согласиться с С.В. Поповым, который писал о том, что принцип свободы труда распространяется на граждан и работодателей [127, с. 18]. Полагаем, что *субъектами свободы труда могут быть только*

граждане (физические лица), поскольку только человек обладает таким свойством, как рабочая сила. Другие участники правоотношений в сфере труда являются субъектами иных свобод в трудовом праве (свободы трудового договора, свободы объединения и др.).

Свобода труда и запрет принудительного труда

Свобода труда тесно связана с запретом принудительно-го труда, но рассматриваются они как отдельные принципы [123, с. 29].

Запрет принудительного труда означает недопустимость принуждения к выполнению какой-либо работы под угрозой насилия, наказания и т.д. Принудительным считается труд, требуемый в качестве средства политического воздействия, метода использования рабочей силы для нужд экономического развития, средства поддержания трудовой дисциплины, средства наказания за участие в забастовках и др. [125, с. 119].

Необходимо отметить, что во многих международных договорах употребляется словосочетание «принудительный или обязательный труд». Следует согласиться с О.И. Новиковой, которая разграничивает эти два понятия. *Принудительный труд* – это труд, осуществляемый насильно, под принуждением различными средствами силы, власти, авторитета и т.д. В свою очередь *обязательный труд* выполняется под принуждением, но он является обязанностью конкретного лица в соответствии с законом и в силу каких-либо обстоятельств (например, на основании приговора суда или в случае чрезвычайных обстоятельств) [133, с. 11].

При этом А.М. Лушников и М.В. Лушникова верно отметили, что перечень форм принудительного труда сформулирован как открытый, в то время как перечень работ, не относящихся к принудительному труду, является закрытым [132, с. 524–525].

В литературе также рассматривается вопрос о злоупотреблении свободой договора в трудовых отношениях. Отмечается, что злоупотребления встречаются, как правило, со стороны нанимателя в виде необоснованного отказа в за-

ключении трудового договора, заключения срочного трудового договора, включения в договор условий и т.д. В то же время возможно злоупотребление свободой трудового договора и со стороны работника [131, с. 77].

В заключение следует отметить, что в современной науке трудового права ученые-юристы придерживаются достаточно единообразной точки зрения в понимании свободы труда, которая в полной мере соответствует общепризнанным международным принципам. *Свобода труда рассматривается как межотраслевой принцип, который непосредственно связан с правом на труд, свободой трудового договора и запретом принудительного труда.*

Раздел 2

СВОБОДА ТРУДА И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

Глава 4. Свобода труда, трудового договора и смежные принципы: конституционное и международное закрепление

4.1. Международные трудовые стандарты, гарантирующие свободу труда и смежные правовые принципы

Международные стандарты в области прав человека – это «правила, выраженные в виде общепризнанных принципов и норм международного права в сфере прав человека» [1, с. 175], которые юридически обязывают государства создавать правовой, политический и социальный режим обеспечения прав и свобод человека. Целью создания международных трудовых стандартов является, прежде всего, выработка образцов, типовых моделей, которые должны использоваться государствами для разработки и усовершенствования своего законодательства, то есть это «планка, ниже которой государство не должно опускаться» [2, с. 134].

Свобода труда, как и право на труд, с теми или иными редакционными отличиями закреплены в основных международно-правовых актах и договорах, которые, по сути, составляют международные стандарты труда в области прав человека. Безусловно, к ним также относят принцип запрещения дискриминации в сфере труда, но более тесную связь с ними имеет принцип запрещения принудительного труда.

Следует отметить, что к определению свободы в труде международное сообщество пришло «от обратного», так как изначально был установлен запрет рабства, принудительного труда, дискриминации в сфере труда.

Первые международные договоры относительно запрета принудительного труда в форме работорговли появились XIX в. В литературе отмечается, что первым не декларативным из них был Лондонский договор между Англией, Францией, Россией, Австрией и Пруссией 1841 г. о запрете торговли рабами, однако само рабство данный акт не отменял [3, с. 157]. Только в 1919 г. в Сен-Жерменском договоре было предусмотрено, что стороны должны приложить все условия к искоренению рабства, а в 1926 г. Лигой Наций была подписана Конвенция о рабстве, где предусматривалась обязанность по предотвращению и прекращению торговли невольниками, которая в 1956 г. вступила в силу на тот момент и для БССР.

Одной из основных фундаментальных конвенций МОТ по упразднению принудительного труда стала *Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде»* 1930 г. (далее – Конвенция МОТ № 29) [4], к которой в дополнение были приняты две Рекомендации МОТ № 35 «О косвенном принуждении к труду» [5] и № 36 «О регламентации принудительного труда» [6]. Конвенция МОТ № 29 закрепила классическое определение понятия «принудительный или обязательный труд», под которым понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Но следует отметить, что в ч. 2 ст. 2 данного документа из приведенного определения сделаны исключения, в которых принудительный или обязательный труд может применяться, а именно: в течение переходного периода исключительно для общественных целей. Следует отметить, что данная Конвенция была ратифицирована БССР 30.06.1956 г.

Вторым фундаментальным международным договором стала принятая *Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении*

принудительного труда» 1957 г. (далее – Конвенция МОТ № 105) [7]. Данная Конвенция запрещает использовать принудительный труд в качестве:

- а) средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- б) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в) средства поддержания трудовой дисциплины;
- г) средства наказания за участие в забастовках;
- д) меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Следует отметить, что запрет, указанных разновидностей принудительного труда нашли свое отражение и в национальном законодательстве Республики Беларусь (в ст. 13 ТК Беларуси).

Тесную взаимосвязь с принципом свободы труда имеет принцип недопущения дискриминации в сфере труда. Очевидно, что существование необоснованных различий, предпочтений в трудовых отношениях подрывает целостность и полноту принципа свободы труда. Как верно отмечает Ю.П. Орловский, «свобода труда гарантируется также запрещением дискриминации в сфере труда... Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при определении других условий труда» [8, с. 18].

Первым международным актом, отразившим идею недопущения дискриминации в сфере труда, была *Филадельфийская декларация о целях и задачах Международной организации труда*, принятая 1944 г. [3, с. 173]. В ст. 2 Декларации установлено, что все люди независимо от расы, веры или пола имеют право на осуществление своего материального состояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей [9].

Основополагающим актом, закрепляющим международные стандарты в области прав человека, является *Всеобщая декларация прав человека*, принятая на III сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10.12.1948 г. [10]. Универсальность данного акта в вопросе содержания основных прав и свобод не вызывает сомнений, его положения распространены на все человечество, данный акт также закрепил принципы запрета принудительного труда, запретил дискриминацию и установил основы свободы труда в части свободы выбора работы.

По вопросам дискриминации, также как и по принудительному или обязательному труду, МОТ приняты две фундаментальные (основополагающие) конвенции и рекомендации к каждой из них, которые были впоследствии ратифицированы Республикой Беларусь. Это Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд» [11] вместе с одноименной Рекомендацией № 90 [12], принятые в 1951 г., а также Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» [13] (далее – Конвенция № 111) вместе с одноименной Рекомендацией МОТ № 111 [14], принятые в 1958 г. Если в первой Конвенции речь идет о понятии вознаграждения, гендерном равенстве при вознаграждении, то во второй дается определение понятию дискриминация.

Термин «дискриминация» согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 111 включает: а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами. Указывается также, что любое

различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях дискриминацией не считается [13].

В 1966 г. значимость принципов запрещения принудительного труда и дискриминации, свободы труда была подтверждена международными пактами ООН, вошедших в Международный билль о правах человека и ратифицированными СССР в 1978 г. Отметим, что запрет дискриминации закреплен сразу в двух пактах с указанием на дискриминационные признаки, перечень которых является открытым.

В ст. 8 *Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г.* установлено, что никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду; указаны работы, которые к принудительному труду как к таковому не относятся. В частности, это работа или служба, которую должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании решения суда; служба военного характера; служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения; работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности [15].

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. в п. 1 ст. 6 устанавливает признание права на труд, который человек свободно выбирает или на который свободно соглашается [16]. Как видим, в данной норме принцип свободы труда закреплен в более широкой формулировке, предопределяя не только свободный выбор труда, но и свободу волеизъявления (соглашения).

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации», принятая Генеральной конференцией МОТ в 1998 г. [17] (далее – Женевская декларация МОТ), к сожалению, принцип свободы в сфере труда фактически свела к свободе объединения и ведения коллективных переговоров. При этом Женевская декларация провозгласила принцип запрета принудительного или обязательного труда одним из основополагающих принципов в сфере защиты прав человека, который должен соблюдаться вне зависимости от ратификации государством-членом соответствующих конвенций

(в том числе Конвенций № 29 и № 105). Аналогичная позиция МОТ и относительно принципа запрещения дискриминации в области труда и занятий.

Однако, в отличие от конвенций по запрещению принудительного труда, конвенции по запрещению дискриминации в количестве трех ратифицированы Республикой Беларусь не все, а только две основополагающие, которые указывались выше. Не ратифицированной Республикой Беларусь осталась Конвенция МОТ № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями», принятая Генеральной конференцией МОТ в 1981 г. [18].

Таким образом, на международном уровне была вновь подтверждена значимость принципов запрещения принудительного труда и запрещения дискриминации в сфере труда, а следовательно, несмотря на отсутствие прямого закрепления, и важность соблюдения идеи свободы труда.

Следует отметить, что основополагающий принцип запрещения принудительного труда, закрепленный в *Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.* [17], был зафиксирован на постсоветском пространстве еще раньше, чем этот принцип получил признание в качестве одного из основополагающих на уровне МОТ. Речь идет о Конституции России, принятой 1993 г., где в ст. 37 была подтверждена значимость свободы труда и принципа запрета принудительного труда в качестве конституционного положения [19].

В 1999 г. МОТ была выдвинута *Программа достойного труда*, которая представляет собой комплекс правовых, социальных, экономических и иных мероприятий, направленных на развитие мирового общества и отдельных государств, на повышение защиты прав и свобод трудящихся в том либо ином регионе мира.

Сегодня МОТ определяет достойный труд как верный шаг к лучшему миру, как новый лучший мир, в котором нет места детскому труду, принудительному труду, неравенству. Достойный труд – это безопасный труд, это труд в условиях уважения человеческого достоинства, это защита от дискриминации, это безопасная защищенная занятость, это более высокий уровень жизни [20]. Запрет при-

нудительного труда как прямого отступления от Программы достойного труда в очередной раз подтверждает, что достойный труд – в первую очередь свободный труд, т.е. труд, в силу которого человек может свободно распоряжаться своей способностью к труду, самостоятельно выбирать род занятий и профессию.

Следует отметить, что одним из механизмов контроля соблюдения государствами основных международных стандартов является ежегодная публикация МОТ глобальных докладов, в том числе по ситуации с принудительным трудом в мире. В одном из таких Глобальных докладов Генерального директора Международного бюро труда было указано, что «принудительный труд представляет собой грубое нарушение прав человека и ограничение человеческих свобод в том виде, в каком они определены в соответствующих конвенциях МОТ и в других международных актах, посвященных проблемам рабства, практики, сходной с рабством, долговой кабалы или крепостной зависимости» [21].

В действительности названные стандарты труда, закрепленные в международных актах, имеют уже достаточно продолжительную историю и с момента принятия одного из последних прошло уже около 15 лет, однако, как показывает практика, принудительный труд – это не пережиток прошлого, а в ряде случаев сложившаяся ситуация на сегодня. Это обстоятельство лишь подтверждает в очередной раз, что вопросы реализации первостепенных прав человека имеют и на данный момент свою актуальность.

На основании проведенного анализа исторических фактов признания и нормативного закрепления основных международных стандартов в сфере труда можно сделать следующие **выводы**.

1. Международные трудовые стандарты, гарантирующие свободу труда и смежные правовые принципы, имеют более чем вековую историю и за этот период времени, претерпев лишь некоторые усовершенствования, остаются образцовыми моделями для законодательства различных государств.

2. Несмотря на закрепление свободы труда, запрета принудительного труда и дискриминации, на международном, региональном и национальном уровнях, проблема упразднения их нарушений на сегодня остается одной из самых актуальных и сложных проблем защиты прав трудящихся.
3. Соблюдение международных трудовых стандартов, разработанных мировым сообществом, делает связи между системами национального и межгосударственного уровня более стабильными, устойчивыми. Республика Беларусь является участницей основных международно-правовых актов, содержащих в себе международные стандарты труда по обеспечению свободы труда и запрета принудительного труда и дискриминации, что обязывает ее исполнять принятые на себя обязательства.
4. Эффективность международных стандартов труда заключается не только в принятии государствами международных норм и обеспечении контроля за их соблюдением, но и в имплементации их в национальное законодательство и принятых на себя обязательств, а также в воздействии на национальное законодательство и практике их применения и соблюдения.
5. Обеспечение реализации принципов свободы труда, запрета принудительного труда и дискриминации способствует созданию условий для свободного и достойного труда, что дает возможность продуктивного использования работником своего трудового потенциала как на благо себя, так и на благо нанимателя и, как следствие, на благо государства в целом.

4.2 Конституционное закрепление свободы труда, запрета принудительного труда и права на труд

Конституция Республики Беларусь закрепляет фундаментальные принципы правового государства, один из которых провозглашен в ст. 2: «Человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и

целью общества и государства» [22]. В соответствии с этой нормой, человек, его права и свободы в социально-правовой иерархии находятся на главенствующем месте и должны быть в центре внимания и политики государства в целом. Закрепленные в Конституции права и свободы налагают на государство обязанность по обеспечению их реализации, тем самым в полной мере гарантируют конституционный статус человека, в который входит и право на труд.

Право на труд является важнейшим социально-экономическим правом и от того, в каком объеме оно обеспечивается, зависит экономическая стабильность не только отдельно взятого государства, но и мира в целом. Данная норма закреплена не только в Основном законе нашего государства, но и в большинстве конституций и законодательстве экономически развитых государств, в международно-правовых документах, что является результатом длительного исторического становления и развития прав человека.

Российскими учеными-юристами А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой справедливо отмечено: «Если право на труд – феномен XIX–XX вв., то идеи труда имеют более чем тысячелетнюю историю» [23, с. 795]. Еще в Древнем Египте египтяне под страхом смерти должны были выбрать себе род труда. С того времени идеи труда в принудительной форме просуществовали вплоть до конца второй половины XX в.

Становление идей свободы труда имеет революционное начало. Великая французская революция возродила осознание экономической свободы человека, проявлением которой стала свобода труда. Уже в конце XVIII в. французские социалисты Г. Бабеф и Ш. Фурье впервые ставили вопрос о праве человека на труд [23, с. 198]. Однако впервые право на труд конституционно закреплено было намного позже.

Первая Конституция РСФСР, принятая 10 мая 1918 г. из принципов свободы не исходила и право на труд не утверждала, а закрепляла обязанность трудиться, что было обусловлено идеологией государства того времени. Данная

Конституция провозглашала, что Российская Республика есть свободное социалистическое общество всех *трудящихся*. Примечательно, что «человек» как субъект права не был закреплен в этом акте, терминологически применялись понятия «гражданин», «трудящийся».

В связи с экономическими и политическими условиями существования советского общества и поставленными перед ним задачами в 1918 г. на III Всероссийском съезде Советов была принята Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа. Данный акт предусматривал всеобщую трудовую повинность, которая вводилась «в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйств» [24].

В конце 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ), который стал первым трудовым кодексом не только на территории РСФСР, но и во всем мире [25], в котором так же, как и вышеупомянутых актах, поддерживался приоритет трудовой повинности по отношению к праву на труд. Необходимо отметить, что данный акт ввел такие понятия, как трудящиеся, прожиточный минимум, провозгласил возможность применения труда по своей специальности и за установленное вознаграждение, а также возможность увольнения по собственному желанию. Таким образом, можно отметить, что эти нормы стали зачатком расширения свободы трудящихся, увеличения объема их трудовой право- и дееспособности способности.

В отличие от предыдущего, КЗоТ 1922 г. РСФСР, применявшийся и в БССР, законодательно закрепил переход от всеобщей трудовой повинности к договорной форме регулирования трудовых отношений, а также ввел понятия «договор ученичества» и «коллективный договор». Кроме того, в КЗоТ 1922 г., а затем и в КЗоТ БССР были предусмотрены ограничение трудовой повинности, расширение прав трудящихся, возможность трудиться по специальности, вознаграждение (оплата) за труд стали первыми проявлениями свободы труда в советском государстве в части возможности выбора профессии и места работы.

Начиная с Конституции СССР 1936 г., во всех конституциях советского периода *закреплялось право на труд*,

а также его гарантии. Данная норма (ст. 118) была первой в гл. 10 «Основные права и обязанности граждан», что указывает на ее приоритетность, и имела следующее содержание: «Граждане СССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством» [26]. Как видно из формулировки этой конституционной нормы, право на труд выступило гарантом взаимного обеспечения (государству – рабочая сила, трудящимся – материальное вознаграждение) [27, с. 74]. Обеспечение права на труд происходило через социалистическую организацию народного хозяйства, неуклонный рост производительных сил советского общества, устранение возможных хозяйственных кризисов и ликвидации безработицы.

Следует отметить, что, несмотря на провозглашение в Конституции права на труд, обязанность трудиться не исключалась, а оставалась одной из принципиальных характеристик общественного устройства советского государства, что подтверждалось внесением изменений в действующую на тот момент Конституцию, где указывалось: «Труд в СССР является *обязанностью* и делом чести каждого способного к труду гражданина...» [26].

На рубеже 1960–70х гг. с либерализацией режима в советском общесоюзном и республиканском трудовом законодательстве провозглашалось наступление эпохи свободного труда и одновременно указывалось на сохранность всеобщности труда и его обеспечения для всех трудоспособных граждан [27, с. 75]. Одной из таких мер являлось введение в уголовное законодательство ответственности за уклонение от общественно полезного труда – тунеядство, состав которой просуществовал в той или иной формулировке вплоть до 1991 г.

С принятием нового КЗоТа в 1971 г. право на труд получило дальнейшее развитие. В число благ в сфере труда помимо договорной формы найма посредством трудового договора и гарантированной оплаты труда в данный КЗоТ также вошли: право на отдых, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на здоровые и безопасные условия труда, на бесплатную профессиональную подготовку и бес-

платное повышение квалификации, на объединение в профессиональные союзы, на участие в управлении производством, на материальное обеспечение за счет средств государства в порядке государственного социального страхования, а также в случае болезни и потери трудоспособности [28]. Но необходимо заметить, что гарантированность работы по-прежнему обеспечивалась социалистической организацией народного хозяйства.

Право граждан СССР на труд – это право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Такое содержание право на труд получило в Конституции СССР 1977 г., а затем и в республиканских советских конституциях. Данное содержание нормы, безусловно, стало прототипом конституционного принципа свободы труда.

В целом можно резюмировать, что конституционное законодательство к концу прошлого столетия закрепило гарантированное право на труд и развило конституционный принцип свободы труда.

В постсоветский период, когда союзные республики обрели суверенитет, возникла необходимость глубинных изменений в правовом регулировании общественных отношений. В 1994 г. была принята новая Конституция Республики Беларусь (далее – Конституция Беларуси), на содержание которой оказал больше влияние проект Конституции Российской Федерации (далее – Конституция России) 1993 г., однако в вопросах закрепления права на труд эти два Основных закона пошли разными путями.

В Конституции Беларуси право на труд имеет следующее содержание. Статья 41 Основного Закона *гарантирует* гражданам республики право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной

подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровье и безопасные условия труда [22]. Как видно из формулировки нормы, она частично сохранила свое содержание из последних актов советского законодательства.

Следует отметить, что в ч. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК Беларуси) выше-названное конституционное право на труд продублировано [29]. Подобная формулировка означает, что человек может реализовать свои способности к труду так, как ему покажется приемлемым – в порядке найма, предпринимательской деятельности или вообще не заниматься трудовой деятельностью. Необходимо также, чтобы эта трудовая деятельность имела общественную потребность, так как при ее отсутствии лицо может остаться безработным. В таком случае у гражданина всегда есть возможность обучиться новым специальностям, пройти переподготовку, тем самым реализовать свое право на труд в полном объеме. По существу, как верно отметил Г.А. Василевич, в указанной конституционной норме закреплён принцип свободы труда [30, с. 99].

Для сравнения отметим, что в Конституции России была закреплена иная по содержанию норма. В ч.1 ст. 37 провозглашаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда [19]. Таким образом, российский законодатель отказался от стандартной советской формулировки по гарантированию права на труд, тем самым на конституционном уровне косвенно признал данное право без подкрепления его со стороны государства мерами, обеспечивающими полное реальное осуществление этих прав.

Необходимо отметить, что в российской теории как трудового, так и конституционного права вопрос о декларативности и неполноте нормы права на труд существует уже достаточно продолжительное время. Многие из исследователей убеждены, что это существенное упущение в процессе построения гражданского общества и неследование международным стандартам в сфере труда [31, с. 22; 27,

с. 77]. Однако встречаются и иные позиции по этому вопросу. В современных экономических условиях функционирования рыночной экономики классическая формулировка конституционной нормы о праве на труд в настоящее время не актуальна, мало исполнима, в отличие от советского времени. Сейчас актуальнее идея свободы труда, так как свобода выбора – трудиться или нет – первичнее уже гарантированного права на труд [32, с. 2]. В теории на этом основании возникают дискуссии по поводу разграничения понятий «право на труд» и «свобода труда».

Свобода труда – свобода человека самостоятельно решать, реализовывать свой потенциал через труд, распоряжаться своими способностями к труду или нет. **Право на труд** – это осознанный последующий выбор каждого в определении сферы деятельности. Данное разделение можно заметить и в некоторых международно-правовых актах. Например, Всеобщая декларация прав и свобод человека и гражданина 1948 г. в ст. 23 делает акцент как на право свободного выбора и согласия на предоставляемый труд, так и на право распорядиться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий [33]. Исходя из приведенных позиций по данному вопросу можно сделать вывод, что правовые категории «свобода труда» и «право на труд» не идентичны, а являются взаимообусловленными и вытекают друг из друга, так как выражают одну и ту же правовую идею всеобщей свободы в сфере труда, на что обращал внимание К.Л. Томашевский [34, с. 198].

Возвращаясь к вопросу о конституционном закреплении права на труд в Беларуси, поясним следующее. Содержание нормы соответствует всем международно-правовым актам, включая конвенции МОТ. Но можно ли в действительности сегодня в полной мере реализовать эти положения на практике? На этот вопрос нельзя дать однозначный ответ. С одной стороны, при наличии различных форм собственности и современном состоянии рыночных отношений невозможно предоставить всем гражданам Республики Беларусь работу в соответствии с их пожеланиями и образованием: экономические реалии порождают и безработицу, и

использование граждан на работах не по специальности. Но, с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 41 Конституции в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется не только выплата пособия по безработице, но и обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей. Именно так проявляется один из механизмов по исполнению права на труд, возложенный на государство, а вернее обязанность по наиболее эффективному созданию условий для возможности реализации данного права.

На основании рассмотренных теоретических и конституционных положений, закрепляющих право на труд и свободу труда, а также их соотношения друг с другом можно сделать следующие *выводы*.

1. Становление и развитие идей свободного труда имеет многовековую историю, в которой труд, прежде всего, характеризуется принуждением, нежели как форма самореализации. Однако, если синтезировать положение о том, что такого рода принуждение со стороны общества оценивалось в некоторых случаях положительно, можно констатировать, что разным этапам исторического развития присуща своя мера свободы и принуждения и свое понимание субъектами их должной меры.
2. Конституционное законодательство к концу прошлого столетия закрепило гарантированное право на труд и развило конституционный принцип свободы труда. В Республике Беларусь в Конституции и трудовом законодательстве право на труд закреплено с учетом всех международных стандартов в сфере труда. Его гарантированность в отличие от советской организации народного хозяйства обеспечивается иными, современными и либеральными мерами.
3. Поддерживаем позицию ученых о том, что правовые категории «свобода труда» и «право на труд» являются взаимообусловленными и вытекают друг из друга, так как выражают одну и ту же правовую идею всеобщей свободы в сфере труда. Однако не стоит их

отождествлять, так как свобода труда, исключая широкую трактовку, означает, по сути, свободу и от труда, в то время как право на труд – это уже закрепленная возможность трудиться, со свободным выбором сферы деятельности и определенными гарантиями со стороны государства по его обеспечению.

4. Конституционно закрепленные трудовые права и выражающиеся в них правовые принципы являются неотъемлемой составляющей содержания правового статуса работников. Необходимость их реализации продиктована естественным началом и позитивной обязанностью государства по их обеспечению и гарантированию.

4.3. Соотношение и формулирование принципов свободы труда, запрета принудительного труда в трудовом праве, свободы трудового договора

Категория «свобода труда» в юридическом аспекте прежде всего является принципом, выражающим социально-экономические отношения в обществе. Именно идея свободы как нравственно-правовая ценность нормативно проявляется через принципы права. Основываясь на различных значениях категории «свобода труда» и принимая их в расчет, в данном разделе она будет рассмотрена как принцип правового регулирования в его взаимодействии со смежными правовыми принципами.

Прежде чем приступить к формулированию и соотношению обозначенных для этого раздела принципов, видится рациональным определить, что же мы понимаем под принципом.

Термин «принцип» (от лат. *principium*) означает основание, исходное положение, основу какой-либо теории. В теории права дефиниция принципа имеет различные формулировки: «выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие содержание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни» [35, с. 98]; «основные, исходные положения, идеи

права как специфического социального регулятора, важнейшие, ключевые установки законодателя, выражающие юридическую политику государства в основных сферах общественных отношений» [36, с. 78]; «основополагающие идеи, руководящие начала, выражающие его сущность, социальное предназначение» [37, с. 24]. Как можно заметить, предлагаемые формулировки имеют схожее содержание, с той или иной степенью широты, основная суть которых в том, что принцип – это некая основополагающая идея, которая определяет и конкретизирует сущность и социальное назначение права.

Содержание принципа свободы труда авторами рассматривается не однозначно и прежде всего это связано с различным его пониманием в течение его становления. В советские времена он означал в первую очередь запрет эксплуатации работника в процессе труда [38, с. 44–45]. Некоторые его относили скорее к принципу социалистического общества, но не права [39, с. 100]. Однако широко распространенным остается мнение о том, что принцип свободы труда является первостепенным и предопределяющим по отношению к другим принципам трудового права [40, с. 60; 41, с. 10–11; 42, с. 2].

В литературе принцип свободы труда анализируется относительно его воздействия на трудовое отношение по аналогии с исследованием содержания философской категории «свобода» в позитивном и негативном смыслах.

Под *позитивным смыслом* принципа свободы труда понимают возможность субъекта самостоятельно принимать решение по вопросу о том, работать ему или нет, и возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду – что было невозможно в советское время в связи с установленной обязанностью трудиться. В позитивном смысле принцип свободы труда также определяется возможностью каждому выбирать род деятельности и профессию. Все названные положения закреплены или толкуются из конституционной нормы о праве на труд.

В *негативном смысле* принцип свободы труда выражается через запрет принудительного труда. Как отмечалось ранее, принудительный труд является антиподом принципа

свободы труда. Провозглашение свободы труда по сути является некоторой гарантией истинной свободы субъектов в отношениях по поводу труда, так как индивидуальная свобода труда субъекта невозможна при наличии принудительных и обязательных факторов. Запрет принудительного труда отражен в ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси, а также конкретизирован в ст. 13 ТК Беларуси.

Несмотря на вышеобозначенные результаты толкования общего смысла законодательства в данном вопросе, принцип свободы труда не является нормой-принципом в белорусском трудовом праве, в отличие, например от российского права. Более того, необходимо отметить наличие межотраслевого признака, присущего данному принципу, в связи с тем, что самореализация в труде может происходить не только посредством трудового договора, но и в других формах.

Таким образом, если подходить к определению понятия «свобода труда» как принципа, то следует согласиться с ранее предложенной К.Л. Томашевским доктринальной дефиницией, что принцип свободы труда – «это руководящая нравственно-правовая идея, в соответствии с которой никто не может принуждаться к труду, индивид волен сам определять, трудиться ему или нет и каким именно видом трудовой деятельности заниматься» [43, с. 89].

В современной литературе обоснованно отмечается не только особая значимость принципа свободы труда, но и его взаимосвязь с иными принципами трудового права. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников поставили под сомнение первостепенность и самодостаточность значения принципа свободы труда, обозначив, что в трудовом праве этот принцип является краеугольным только в совокупной взаимообусловленности с такими принципами, как запреты принудительного труда, дискриминации, снижения, ограничения уровня трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством [23, с. 421–423].

Если перейти к рассмотрению *принципа запрещения принудительного труда*, то с точки зрения права принудительный труд служит не только антиподом свободного труда, но и представляет собой явление, определяющее пре-

дела действия свободы труда, и в этом контексте сфера свободы ограничивается правовым полем, в котором допустим принудительный труд [32, с. 4].

В отличие от принципа свободы труда, принцип запрещения принудительного труда имеет не только прямое закрепление в международных актах, но и нашел свое отражение в законодательстве Республики Беларусь.

Напомним, что принцип запрещения принудительного и обязательного труда относят к общепризнанному принципу международного права, который нашел свое отражение в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах в сфере труда» 1998 г., Международном билле о правах человека, а также в двух фундаментальных конвенциях МОТ, ратифицированных Республикой Беларусь: конвенциях № 29 и № 105.

В Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. содержится следующая формулировка «принудительного или обязательного труда»: «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольных своих услуг» [4]. Следует отметить, что данный акт прямо не запрещает применение принудительного или обязательного труда, а указывает лишь на его упразднение и использование «...в возможно кратчайшие сроки», а также допускает его применение в общественных целях и с соблюдением гарантий для переходного периода. В данном акте также закреплён перечень работ, которые не относятся к принудительному или обязательному труду.

Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» [7] наложила обязанность на государства – участников МОТ по упразднению принудительного и обязательного труда и закрепила их формы, которые должны подлежать *немедленному запрещению*:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Однако, несмотря на ратификацию многими государствами данных конвенций МОТ, в законодательстве стран отсутствует единство в определении понятия «принудительный труд», причиной чему является специфика государственного устройства, устоявшаяся терминология, что не способствовало однозначному толкованию понятия.

Определение понятия «принудительный труд» закреплено и в законодательстве Республики Беларусь. В ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси установлен запрет на принудительный труд и указаны формы труда, не относящиеся к запрещенным – работа или служба, определяемая приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении.

В ст. 13 ТК Беларуси определение принудительного труда сформулировано следующим образом: «Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия». Данная формулировка была позаимствована из Конвенции МОТ № 29 за исключением, на наш взгляд, весомого дополнения. В Конвенции также предусматривалось добровольно предложенное лицом выполнение услуги.

В данной норме после установления понятия «принудительный труд» идет конкретизация запрещенных его форм, которая была позаимствована с Конвенции № 105 и была обозначена выше. Аналогичная по содержанию норма ТК Беларуси закреплена и в ТК России. По мнению Н.Л. Лютова, такого рода содержание названной нормы выглядит нелогично, в связи с тем что, закрепив конкретные формы принудительного труда после установления общего понятия, было сужено основное определение принудительного труда до перечисленных форм [44, с. 11]. Очевидно, что перечисленные формы и так подпадают под общую норму о

запрете принудительного труда. Кроме того, их перечень сужает на практике сферу действия нормы, что вносит сложность в ее применении.

Гарантированность принципа запрещения принудительного труда в трудовом законодательстве Республики Беларусь также отражается через исключение возможности изменения такого обязательного условия трудового договора, как трудовая функция, стабильность которой закреплена в ст. 20 ТК Беларуси: «Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором» [29], то есть требовать выполнения работы по трудовой функции при отсутствии согласия на это работника. В юридической литературе также указывается, что данная гарантия отражается в принципе определенности трудовой функции, который предполагает определенность характера поручаемой работы [34, с. 119–120].

Таким образом, исходя из закрепленных в законодательстве Республики Беларусь положений и установленных международными актами стандартов, *принцип запрета принудительного труда* следует определять следующим образом – *это руководящее нравственно-правовое положение, в соответствии с которым недопустимо принуждение к выполнению работником работы, на которую он добровольного согласия не выражал, под угрозой применения какого-либо наказания или наследственного воздействия.*

Соотношение принципов свободы труда и запрещения принудительного труда видится в следующем. Как уже не единожды отмечалось в данной работе, принудительный труд – это противоположность свободе труда. По сути, сопоставляющиеся принципы выражают общую идею свободы в отношениях, связанных с трудом. В случае отсутствия принципа запрета на принудительный труд принцип свободы труда превращается в декларативный. В обратной ситуации, когда принцип запрета принудительного труда закреплен с одновременным отсутствием принципа свободы труда, это еще не гарантирует полную свободу трудовых отношений, так как принцип свободы труда не ограничивается только запрещением принудительного труда, его содержание, безусловно, шире.

В неразрывной связи с принципом свободы труда находится *принцип свободы трудового договора*. Он относится к числу отраслевых принципов трудового права, а также является разновидностью межотраслевого принципа права – свободы договора.

Принцип свободы трудового договора прямо не закреплен в трудовом законодательстве, как это сделано с принципом свободы договора, например, в ст. 2 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Беларуси) [45]. В ней указывается, что граждане и юридические лица свободны в заключении договора и понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена законодательством или добровольно принятым обязательством. Однако, несмотря на то что определение принципа свободы договора сформулировано в гражданском законодательстве, оно изложено в достаточной степени обобщенно, за исключением некоторых специфичных моментов, и не противоречит теории трудового права.

В основе принципа свободы трудового договора лежит, главным образом, формальное равенство лица и нанимателя до вступления в трудовые правоотношения, добровольное желание субъектов заключить трудовой договор, изменение которого в последующем возможно, как правило, только по соглашению сторон, прекращение трудовых отношений, также предусматривает возможность его расторжения по инициативе каждой из сторон или по взаимному согласию. Данные положения выражены в конкретных нормах трудового законодательства.

Как верно было отмечено в юридической литературе, свобода трудового договора не абсолютна, и ограничена рамками трудового законодательства [34, с. 118]. В ст. 23 ТК Беларуси указывается, что в случае если условия трудового договора будут ухудшать правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством, это будет не только нарушением принципа свободы трудового договора, но и такие условия будут признаны недействительными.

Ученый-юрист К.Л. Томашевский принципу свободы трудового договора дает следующее определение – «это об-

щее нравственно-юридическое положение, означающее свободное волеизъявление работника и нанимателя по вопросам установления, изменения, прекращения трудовых отношений между ними» [43, с. 89], которое мы разделяем. А вот вопрос соотношения данного принципа со свободой труда остается актуальным и сегодня.

По вопросу соотношения двух названных принципов в науке высказываются различные точки зрения. Принципы свобода труда и свобода трудового договора – это составляющие единого принципа всеобщей свободы труда [46]; это два различных принципа, а последний в некоторой мере дополняет первый [34, с. 118; 47]. Представляется более обоснованной последняя позиция в данном вопросе, согласно которой эти два принципа разграничиваются, поскольку они находятся в сложной связи между собой, можно считать принцип свободы трудового договора юридической формой воплощения свободы труда. Очевидно, что положения, входящие в принцип свободы трудового договора, не противоречат, а являются составляющими элементами принципа свободы труда. Однако свобода труда как принцип межотраслевой больше касается интересов одного субъекта в правоотношениях, в то же время принцип свободы трудового договора охраняет интересы двух участников трудовых правоотношений (как работника, так и нанимателя).

На основании проведенного анализа, международных норм, закрепленных в национальном законодательстве нормативных положений, из которых толкуются обозначенные для данного раздела принципы, можно сделать следующие *выводы*.

1. Под принципом права понимают основополагающую идею, которая определяет и конкретизирует сущность и социальное назначение права. В связи с этим категория принципов права выполняет важные функции не только в юридической, но и во всей социальной сфере.
2. Принцип свободы труда в законодательстве Республики Беларусь прямо не закреплен, однако он выводится из закрепленных в нем норм. Нами разделяет-

ся его доктринальное определение в качестве руководящей нравственно-правовой идеи, в соответствии с которой никто не может принуждаться к труду, индивид волен сам определять, трудиться ему или нет и каким именно видом трудовой деятельности заниматься.

3. Принцип свободы труда следует считать центральным принципом правового регулирования трудовых отношений в связи с тем, что без формально полной свободы труда не может функционировать ни рынок труда, ни сама рыночная экономика. Учитывая такую тенденцию, данный принцип необходимо ставить на первое место среди всех других.
4. Под принудительным трудом в национальном законодательстве понимают работу, требуемую от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия. Видится необходимым привести понятие принудительного труда в полное соответствие с ратифицированными Республикой Беларусь международными договорами, дополнив его признаком недобровольности предложения своих услуг работником, для чего дополнить ст. 13 ТК Беларуси.
5. Принцип свободы трудового договора является отраслевым принципом трудового права, суть которого состоит в свободном волеизъявлении субъектов трудовых правоотношений по поводу заключения, изменения и прекращения трудового договора. Именно трудовой договор является реальным фактом согласования воль обеих сторон, их взаимного выбора.

В заключение данной главы сформулируем *общие выводы*.

Свобода труда, право на труд, запрет принудительного труда – каждое из этих основополагающих начал нашло свое место в правовой системе как нашего государства, так и мирового сообщества. На международном уровне получили закрепление право на труд и принцип запрещения принудительного труда как основополагающие социально-экономические права.

Аналогичная ситуация сложилась и в национальном законодательстве. Основной закон и нормативные правовые акты закрепили рассматриваемые положения в соответствии с международными рекомендациями, однако в своей редакции. Понятие принудительного труда, закрепленное в ТК Беларуси, не переняло признак недобровольности выполняемой работы, а также нелогично сузило его объем, перечислив формы принудительного труда, подлежащие немедленному упразднению. Таким образом, видится целесообразным в данном вопросе привести национальное законодательство в соответствие с международными стандартами труда.

Глава 5. Проблемы реализации свободы труда в Республике Беларусь и за рубежом

5.1. Проблемы реализации труда в рамках учебно-трудовых отношений и отношений по обеспечению занятости

Право на труд носит универсальный характер, что предполагает различные формы его реализации. Однако в современных условиях социально-экономического развития государства рынок труда требует формирования соответствующих навыков, а государство в свою очередь создает необходимые для этого условия. Одним из направлений государственной политики в области содействия занятости населения является содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами – функционирование служб занятости, возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Безусловно, подобные меры – это естественные тенденции жизни современного мира, а право на профессиональное обучение работников – международно-правовой стандарт трудовых прав.

Свободный труд предполагает и возможность конкурентоспособно соответствовать запрашиваемым требованиям рынка труда, а это неизбежно вызывает спрос на повышение качества навыков работников, соответствие профессиональной пластичности рабочей силы. В данном разделе мы рассмотрим теоретический и практический аспекты отношений по поводу реализации труда в учебно-трудовых отношениях и некоторых отношений по обеспечению занятости.

Для обеспечения системности в данном вопросе необходимо отметить, что отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у конкретного нанимателя могут

быть *двух видов* в зависимости от сторон возникающего правоотношения и его сосуществования во времени с трудовым правоотношением:

- с лицом, ищущим работу, – предшествующие трудовым;
- с работником данного нанимателя – сопутствующие трудовым.

В составе данных правоотношений в юридической литературе выделяют *три вида правоотношений* [34, с. 437; 48, с. 76; 49, с. 19]. К ним относят:

- 1) учебно-трудовое правоотношение, возникающее между лицом, принимаемым для обучения определенной профессии с последующей работой по этой профессии, и нанимателем, организующим обучение и обязующимся впоследствии принять на работу обучаемого;
- 2) правоотношение по повышению квалификации, стажировке, переподготовке между работником и нанимателем, уже состоящими в трудовом правоотношении;
- 3) правоотношение по руководству обучением между обучающимся работником и нанимателем.

Учебно-трудовые правоотношения не являются новацией настоящего времени. Ученичество как способ передачи опыта и профессиональных навыков в процессе трудовой деятельности было широко распространено еще в древнем мире [50, с. 167]. Прототипом современного производственного ученичества является заводское ученичество, возникшее на базе ремесленного производства. Производственное ученичество во многих странах используется для профессиональной подготовки определенных категорий работников на производстве в некоторых отраслях промышленности [51, с. 192].

Основанием возникновения правоотношений по ученичеству является договор, предметом которого выступает обучение конкретной профессии непосредственно у нанимателя и последующее предоставление работы согласно полученной квалификации. В теории трудового права данный договор поименован как «ученический договор», «договор о

производственном обучении». Ученый-юрист В.И. Кривой предлагает называть его учебно-трудовым договором [52, с. 74]. Однако мнения ученых разделились не только по вопросу названия, но и правовой природы данного договора.

Сторонники одной точки зрения (Ф.М. Левиант [53, с. 139–140], Ю.П. Орловский [54, с. 103] и др.) считают ученический договор разновидностью трудового договора, по которому трудящийся наряду с трудовыми обязанностями берет на себя дополнительную обязанность – в течение определенного срока освоить в процессе работы изучаемую специальность.

Другая точка зрения (А.С. Пашков [55, с. 88], О.В. Смирнов [47, с. 113], Д.И. Федотов [56, с. 8] и др.) основывается на том, что договор ученичества является самостоятельным видом договора, отличным от трудового, а отношения по ученичеству представляют собой особую группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

В законодательстве Республики Беларусь указанные названия рассматриваемого договора легального закрепления не нашли, несмотря на то что в настоящее время применение такого рода соглашений – не редкое правовое явление. На практике договор по профессиональному обучению на производстве именуют трудовым договором.

В ТК Беларуси основу правового регулирования профессионального обучения на производстве составляют ст. 220¹, 278, 280, а также иные подзаконные нормативные правовые акты. Вопросы, относящиеся к данным правоотношениям, также регулируются на локальном уровне.

Как правило, заключению ученического договора предшествует направление на обучение, выданное центром занятости, с возможностью последующего трудоустройства гражданина [48, с. 76]. Не исключена возможность заключения такого рода договора по обучению новой специальности с работником организации на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Ученический договор также может заключаться с работником, намеченным к высвобождению из организации, обучение которого поощряется законодательством о занятости населения.

Ученические правоотношения, как правило, являются длящимися, срочными, прекращаются с момента окончания учеником обучения, сдачи квалификационных экзаменов. В свою очередь содержанием правоотношений по ученичеству являются взаимные права и обязанности сторон. Исходя из толкования норм законодательства, наниматель со своей стороны обязуется: организовать обучение в определенной форме; оплатить его в соответствии с договором; создать необходимые условия для обучения; соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения предоставить бывшему ученику работу по полученной специальности. На ученика в свою очередь возлагаются следующие обязательства: обучиться в срок установленной специальности; подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка; добросовестно выполнять учебно-трудовую деятельность; отработать после обучения у данного нанимателя установленный договором срок.

Следует признать, что на современном этапе экономических отношений правовые основы ученических отношений в национальном законодательстве урегулированы не должным образом, что на практике не вызывает особой привлекательности в заключении учебно-трудового договора. Для сравнения можно рассмотреть опыт Российской Федерации в регулировании данного вопроса.

В ТК России этому договору посвящена глава 32 «Ученический договор». В соответствии со ст. 198 ТК России работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Согласно ч. 1 ст. 199 ТК России ученический договор должен содержать следующие условия: наименования сторон, указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по

трудового договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Условие об обязательной отработке, естественно, имеет целью компенсационный характер в связи с затраченными средствами на обучение. Однако законодательство как Республики Беларусь, так и Российской Федерации не закрепило объективных критериев определения продолжительности срока обязательной отработки, что может являться фактором для нарушения нанимателем таких основных принципов трудового права как свобода труда и запрет принудительного труда. Устранение этого пробела будет способствовать более полной реализации указанных выше принципов на практике.

Взаимосвязь принципа свободы труда и правоотношений по поводу обучения на производстве очевидна. Свободный выбор профессии и рода деятельности как составляющие данного принципа реализуются также при заключении ученического договора. Как отмечал В.Г. Глебов, «реализация работником права на профессиональную подготовку и переподготовку посредством заключения ученического договора – одно из проявлений свободы в трудовом праве. Есть основания полагать, что свобода в трудовом праве – это свобода не только трудового договора, но и свобода ученического договора» [57, с. 95]. Он выделил ряд критериев свободы для ученического договора, а именно: субъекты ученического договора свободны в решении вопроса, заключать или не заключать ученический договор; свобода ученического договора предполагает свободу выбора партнера при заключении договора; свободу в определении условий договора, кроме случаев, когда соответствующие условия предусмотрены законом [57, с. 95–96].

Однако следует учитывать, что условия конкуренции на рынке труда не всегда позволяют беспрепятственно реализовать исключительную возможность распоряжаться своими способностями к труду. Очевидно, что выделенные критерии свободы ученического договора являются максимально декларативными, поскольку свобода в заключении такого договора будет только в случаях, когда: лицо или работ-

ник использует свое право на профессиональное обучение и наниматель его удовлетворяет; когда наниматель предлагает работнику реализовать данное право и работник свободно соглашается на это и в иных случаях, когда воля субъектов не стеснена. Но следует учитывать, что направление на обучение может исходить и от государственной службы занятости, например в связи с невозможностью предоставления безработному работы по профессии. В таком случае безработный вынужден пойти на обучение новой профессии, только чтобы не потерять полный размер пособия по безработице. Аналогичным образом не в полной мере будут соответствовать принципам свободы труда и свободы трудового договора отношения в сфере занятости населения по поводу оплачиваемых общественных работ безработных, предусмотренных Законом Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» [58].

Хотелось бы отметить для полноты исследования еще одну проблему в области заключения ученических договоров, которая приобретает свою актуальность в последнее время. Как указывает Д.И. Федотов, с развитием рыночных отношений в Российской Федерации имеет место навязывание со стороны крупных компаний практики заключения с лицами ученического договора вместо трудового договора с испытательным сроком [56, с. 68–69]. В случае несогласия потенциального работника с условиями работодателя ему под благовидным предлогом отказывают в приеме на работу. Таким образом, работодатель осознает, что после окончания срока действия такого «ученического договора», в течение которого ученику платят всего лишь стипендию, расторгнуть с ним отношения будет значительно проще, чем расторгнуть трудовой договор в связи с неудовлетворительным прохождением предварительного испытания. Такую практику можно оценить как злоупотребление нанимателем своими правами, «вуалирование» трудовых отношений ученическими.

На основании проведенного анализа рассмотренных теоретических подходов и правовых основ регулирования учебно-трудовых отношений, некоторых отношений занятости можно сделать следующие *выводы*.

1. Высокий уровень организации профессиональной подготовки оказывает существенное влияние на успешность развития государства и общества. В связи с этим государство должно принимать значительные меры по совершенствованию правового регулирования данной сферы отношений.
2. Ученический договор как основной элемент учебно-трудовых отношений является одной из форм реализации права на труд лицом, его заключившим. Несмотря на то что правовая природа данного договора в теории трудового права трактуется по-разному, полагаем, что принцип свободы трудового договора распространяет свое действие и на этот вид соглашения о труде.
3. Отношения по профессиональной подготовке работников урегулированы в белорусском законодательстве не в достаточной степени полно, что препятствует их широкому использованию со стороны организаций и граждан, а также порождает отступления от принципов свободы труда и злоупотребления организациями своими правами.

5.2. Актуальные вопросы реализации свободы труда в рамках трудовых отношений

Большинство общественных отношений, складывающихся в сфере реализации человеком своих способностей к труду, регулируются правом и имеют определенное правовое основание. Нормами трудового права регулируются трудовые отношения, основанием возникновения которых является трудовой договор. Институт трудового договора является основной правовой формой реализации гражданином права на труд, согласно которому каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовой договор не только «порождает» трудовое правоотношение, но и служит источником его регулирования. Только посредством заключения трудового договора можно выявить и зафиксировать баланс двух индивидуализированных в конкретном правоотношении сфер интересов: конкретного работника и конкретного нанимателя.

В соответствии со ст. 1 ТК Беларуси *«трудовой договор* – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату» [59].

Сторонами трудового договора выступают наниматель и работник, где работником является лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. В качестве нанимателя может выступать юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать и прекращать трудовой договор с работником. Особенности заключения трудового договора, нанимателем которого выступает индивидуальный предприниматель, будет посвящен раздел 5.3.

Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, выступая в качестве нанимателя, ограничено целью трудового найма. В соответствии со ст. 308 ТК Беларуси одной из таких целей может являться работа в домашнем хозяйстве, оказание технической помощи в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

В свою очередь правовой статус работника как стороны трудового правоотношения является, как правило, единым независимо от того, кто является нанимателем. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет, а с письменного разрешения одного из родителей для выполнения легкого труда возрастной порог снижается до 14 лет. Однако свобода труда в вопросах возраста будет ограничена при повышенных возрастных требованиях законодательства. В частности, на работу, связанную с обслуживанием материальных ценностей, могут быть приняты лица, достигшие 18 лет (ст. 405 ТК Беларуси).

Вид трудового договора в соответствии с ТК Беларуси зависит от срока, на который он заключен. Статья 17 ТК устанавливает следующие *виды трудовых договоров*, заключенных:

- на неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);
- время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (срочный трудовой договор);
- время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).

Таким образом, в соответствии с законодательством трудовые договоры в зависимости от срока их действия условно делятся на два вида: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор (в широком смысле слова). Первый заключается без указания срока действия, определяется лишь день начала работы, второй в свою очередь предполагает наличие соглашения сторон о конкретном сроке его действия. Максимальный срок действия трудового договора на определенный срок ограничен пятью годами, при этом минимальный срок не установлен (исключения составляют контракты).

Разновидностью срочного трудового договора является **контракт**. Порядок и условия заключения контрактов установлены Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [60]. Контракт – трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работни-

ка. Такой договор заключается не менее чем на один год, максимальная продолжительность контракта не может превышать пяти лет.

К сожалению, на сегодня широкая практика применения контрактов в Беларуси не в полной мере соответствует принципам свободы труда и свободы трудового договора. Более того, контракт является доминирующим по отношению к остальным видам трудового договора, что не совсем позитивно, так как срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника и не гарантируют стабильных трудовых отношений. Это ухудшение связано с тем, что наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока трудового договора без указания каких-либо причин (кроме истечение срока), а работник не вправе уволиться по собственному желанию в течение срока действия трудового договора [61, с. 127].

Следует отметить, что российский законодатель отказался от контракта как особого вида трудового договора, оставив его для государственных гражданских служащих, в остальных случаях к такой форме договора стороны могут прибегнуть только по соглашению сторон (ст. 58 ТК России).

Свобода труда предполагает не только добровольное согласие обеих сторон в заключении трудового договора, но и возможность его изменения в связи с назревшей необходимостью. Изменение первоначального варианта соглашения без достаточных на то оснований противоречит принципу определенности содержания трудового договора. Статья 20 ТК Беларуси устанавливает запрет для нанимателя требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Это положение закона обязывает нанимателя правильно организовывать труд работников с тем, чтобы каждый работал в соответствии с имеющейся у него специальностью, квалификацией или должностью.

Основанием для внесения изменений могут выступать требование одной из сторон трудового договора, вытекаю-

щее из актов законодательства, профсоюза, медико-реабилитационной экспертной комиссии, врачебно-консультационной комиссии и соглашения сторон. Если последнее является очевидным проявлением принципа свободы трудового договора и касается любого изменения условий (как обязательных, так и дополнительных), естественно в рамках законодательства, то первое означает обязательное исполнение. Как правило, требования об изменении трудового договора, вытекающие из законодательства, связаны либо с изменением законодательства, либо с изменением обстоятельств (свершением юридических фактов) [62].

К видам изменения трудового договора законодатель относит перевод (ст. 30), перемещение (ст. 31), изменение существенных условий труда (ст. 32), а также временные переводы в связи с производственной необходимостью и в случае простоя (ст. 33, 34). Не ставя целью досконально рассматривать каждый из них, отметим, что свобода труда проявляется в даче согласия на перевод, возможности отказа от изменения существенных условий труда без привлечения к дисциплинарной ответственности.

В ТК Беларуси факт окончания действия трудового договора выражается тремя терминами: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение» [48, с. 242]. Первый более универсален и может быть использован в любых случаях окончания срока действия договора; второй предполагает наличие инициативы одной из сторон правоотношений; третий также универсален, за исключением прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК Беларуси (ст. 35), за исключением контракта, дополнительные основания для прекращения которого закреплены в Декрете № 29.

В перечень оснований прекращения трудового договора входят:

- соглашение сторон (ст. 37);
- истечение срока трудового договора (п. 2, 3 ст. 17);
- расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40) или по требованию работника (ст. 41), по инициативе нанимателя (ст. 42);

- перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем;
- отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44);
- расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29).

По соглашению сторон трудовой договор может быть прекращен в любое время, определенное сторонами, как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на неопределенный срок. Данное основание является ярким примером свободы субъектов в трудовых правоотношениях.

Истечение срока трудового договора как основание прекращения трудовых правоотношений также имеет признаки свободы субъектов трудовых правоотношений не только в случае требования одной из сторон о прекращении таких отношений, но и случае отсутствия такого требования и фактического продолжения отношений. Иные основания прекращения также предполагают свободу прекращения отношений через волеизъявление сторон либо в связи с нарушением трудового законодательства.

На основании проведенного анализа норм трудового законодательства по заключению, изменению, прекращению трудовых правоотношений и проявления в них принципов свободы труда и свободы трудового договора можно сделать следующие *выводы*.

1. Важнейшей формой реализации права на труд является трудовой договор, который на всех этапах существования трудовых отношений должен соответствовать принципам свободы труда и свободы трудового договора.
2. Принцип свободы труда предполагает не только добровольное согласие и без какого-либо принуждения

на вступление в договорные отношения в качестве работника, но и наниматель, заключая трудовой договор, получает возможность подобрать кандидатуры необходимых ему работников, отвечающих требованиям поручаемой работы.

3. Изменение и прекращение трудовых правоотношений, как и вступление в них, также должны соответствовать отраслевому принципу свободы трудового договора. В некоторой степени на сегодня этого невозможно достичь в связи со сложившейся системой управления обществом. Речь идет о контрактной системе найма, которая давно признана ущемляющей права работников и которую со временем необходимо ограничить в применении. Полагаем, требуется усовершенствовать использование срочного трудового договора (в том числе контракта) в направлении сужения сферы их применения с учетом положительного опыта Российской Федерации и стран Европейского союза.

5.3. Формы реализации свободы труда вне сферы действия трудового права

Универсальность принципа свободы труда обусловлена, прежде всего, тем, что само право на труд универсально, в связи с этим исключительно отраслевое регулирование не может учитывать всего спектра возможностей и форм его реализации. В настоящее время основные формы реализации права на труд закреплены непосредственно в Основном Законе Республики Беларусь: работа по найму (ст. 41, ч. 1 ст. 42), занятие предпринимательской и иной, не запрещенной законодательством экономической деятельностью (ч. 4 ст. 13), художественное, научное, техническое творчество и преподавание (ч. 2 ст. 51).

Это не исчерпывающий перечень форм применения труда. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» в ст. 2 определяет более широкий перечень форм. Многие из них под сферу действия трудового законодательства не подпадают, однако являются легальной формой применения способностей человека к труду.

Таким образом, *основные формы реализации способностей к труду* можно условно разделить на следующие: работа по найму, оказание работ и услуг в соответствии с гражданским законодательством, а также отношения, имеющие признаки найма (государственная и военная служба) и не имеющие таких признаков (работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда).

Прежде чем перейти к рассмотрению отдельных форм реализации свободы труда с учетом специфики данного раздела, необходимо для начала определить, что же мы понимаем под сферой действия трудового права и какие правоотношения в нее входить не будут.

Как известно, предмет права является одним из системообразующих признаков самостоятельной отрасли права, который имеет тесную связь с таким понятием, как сфера действия права. Разграничение между ними производят следующим образом. Предмет права относят исключительно к отрасли права, а сферу действия – к отрасли законодательства [23, с. 431]. Тем не менее на практике существуют отношения, не входящие в предмет трудового права, но на которые законодательство о труде в некоторой степени распространяется. Как верно было отмечено В.М. Лебедевым, использование норм трудового права иными отраслями вовсе не свидетельствует о расширении предмета трудового права, а говорит о расширении сферы его действия [63, с. 23–24].

В трудовом законодательстве Республики Беларусь сфера действия трудового права обозначена достаточно широко. В ст. 3 ТК Беларуси предусмотрено, что действие его норм распространяется на лиц, заключивших трудовой договор на территории нашего государства, если иное не определено иными актами законодательства, в том числе международными договорами. Согласно ч. 2 ст. 4 ТК Беларуси трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, регулируются ТК и иными актами о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных

документах и локальных нормативных правовых актах этих организаций. Также ст. 5 ТК Беларуси, регулирующая особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников, определила приоритет норм специального законодательства над Кодексом, но не исключила его применение в случаях, прямо установленных в такого рода актах. Вопрос отнесения таких правоотношений к сфере действия трудового права является достаточно сложным и дискуссионным.

Одной из форм реализации права на труд, регулирование которой исключает трудовое законодательство, является *предпринимательская деятельность*. Понятие предпринимательской деятельности сформулировано в ч. 2 п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса Беларуси, в которой указание на трудовой доход отсутствует, а в качестве целей деятельности выступает систематическое получение прибыли. Как верно отметила О.С. Курылева, данный подход законодателя привел к тому, что и иные виды занятости, не имеющие основной целью прибыль, регулируются как предпринимательская деятельность вопреки их правовой природе [64, с. 58].

Индивидуальный предприниматель является самостоятельным субъектом предпринимательской деятельности, главной целью которой является систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи вещей, произведенных, переработанных или приобретенных для продажи, а также для выполнения работ или оказания услуг, если эти работы или услуги предназначаются для реализации другим лицам и не используются для собственного потребления. Осуществление индивидуальным предпринимателем предпринимательской деятельности на свой страх, риск и под свою ответственность исключает возможность (и необходимость) заключения договора на ее осуществление (требуется лишь государственная регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, а для занятия определенными видами деятельности – наличие также специальных разрешений (лицензий)).

Из анализа положений ст. 3 и 4 ТК, определяющих сферу действия ТК и круг отношений, им регулируемых,

следует сделать вывод о том, что нормы ТК не распространяют действие на отношения по осуществлению трудовых функций индивидуальными предпринимателями (под действие норм ТК подпадают только отношения, складывающиеся между индивидуальным предпринимателем как нанимателем и нанимаемым работником, которые опосредуются трудовым договором).

Для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам. Деятельность индивидуального предпринимателя с января 2008 г. могла осуществляться только с привлечением членов семьи и близких родственников [65]. Данное положение определенно сужало различные возможности в деятельности предпринимателей, а также нарушало как принцип свободы договора, присущий гражданскому праву, так и аналогичный принцип свободы трудового договора, так как индивидуальный предприниматель, выступая нанимателем при заключении трудового договора с членом своей семьи, находился в безысходной ситуации и был предельно ограничен в выборе работников.

Однако с изданием Указа Президента Республики Беларусь от 16.05.2014 г. № 222 «О регулировании предпринимательской деятельности и реализации товаров индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами» ограничение только на семейный субъектный состав было снято.

Для сравнения можно привести опыт Российской Федерации в регулировании данного вопроса. Так, индивидуальный предприниматель вправе привлекать наемных работников, в том числе по договорам гражданско-правового характера. Каких-либо особых требований к нанимаемым гражданское российское законодательство не устанавливает. Исключением является средняя численность нанимаемых работников. Так, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей),

численность работников которых не может превышать 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек) [66].

Деятельность индивидуальных предпринимателей, регулируемая гражданским законодательством, в частности Законом Республики Беларусь от 01.07.2010 г. № 148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства» [67], все еще не обеспечена гарантиями осуществления мероприятий по охране их собственного труда и соблюдения техники безопасности, использования времени отдыха. Не решен также вопрос об отпусках предпринимателей, которые гарантированы всем гражданам ст. 43 Конституции Беларуси.

Последний вопрос в части предоставления социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет разрешается при целевом приостановлении предпринимательской деятельности индивидуальным предпринимателем [68], что может привести к фактическому закрытию бизнеса.

Для сравнения отметим, что в Российской Федерации индивидуальный предприниматель, находясь в социальном отпуске по уходу за ребенком, одновременно может получать как пособие по уходу за ребенком, так и продолжать заниматься предпринимательской деятельностью, получая с нее доход. Ситуация такова, что индивидуальные предприниматели, чтобы иметь возможность получать такое пособие, должны добровольно состоять в правоотношениях по обязательному социальному страхованию и уплачивать за себя предусмотренные выплаты, а также использовать отпуск с целью, для которой он и предоставляется, то есть для фактического ухода за ребенком. Здесь нужно иметь в виду, что пособие по беременности и родам может быть выплачено только застрахованной женщине, а пособие по уходу за ребенком – застрахованным лицам, фактически осуществляющим уход за ним.

Данный подход к урегулированию рассматриваемых правоотношений кажется нам более приемлемым в рамках соблюдения принципа свободы труда. Это объясняется тем, что если лицо уплачивает взносы по государственному социальному страхованию, оно должно иметь право в даль-

нейшем использовать все блага, связанные с ним и продолжать свою деятельность в любой из выбранных форм реализации труда, а не преодолевать при этом искусственно созданные государством препятствия.

Рассматривая *государственных служащих* как отдельную категорию работников, заметим, что нормы трудового законодательства распространяются на них субсидиарно, то есть в случаях, не урегулированных в специальном законодательстве о государственной службе. В законодательстве и научной литературе существуют различные подходы к определению видов государственной службы [69, с. 57]. Однако удачным представляется выделение двух основных видов государственной службы, предложенных Д.Н. Бахрахом, – гражданской и милитаризованной [70, с. 21–23]. В Республике Беларусь гражданскую государственную службу проходят государственные служащие, милитаризованную – военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава ОВД, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля и иные.

Очевидно, что государственные служащие являются специфической категорией «наемных» работников, которые в полной мере свободой труда не обладают в связи со спецификой их деятельности. Закон Республики Беларусь от 14.06.2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» [71], который является основным регулятором отношений в данной сфере, определяет статус, основные права и обязанности государственных служащих. Но отношения, которые не урегулированы названным Законом и иными актами специального законодательства, распространяется действие норм трудового, пенсионного и другого законодательства. На государственных служащих распространяются многие нормы ТК Беларуси: о заключении, изменении, прекращении трудового договора, нормы о гарантиях и компенсациях, рабочем времени и времени отдыха, трудовой дисциплине, хотя и с особенностями. Однако действие рассматриваемого Закона не распространяется на государственных милитаризованных служащих, то есть данные лица к числу наемных работников не относятся.

Правовое положение *военнослужащих* определяется Законом Республики Беларусь от 04.01.2010 г. № 100-З «О статусе военнослужащих» [72], а также иными специальными актами законодательства. Трудовое законодательство применяется к служебным отношениям военнослужащих лишь в отдельных случаях и в пределах, предусмотренных специальным законодательством. Так, лицам, уволенным с военной службы, членам семей военнослужащих предоставляются гарантии, предусмотренные гл. 31 ТК Беларуси.

Следует отметить, что в законодательстве Российской Федерации военнослужащие исключены из сферы действия норм трудового законодательства, на что указывает ст. 11 ТК Российской Федерации [66]. Более того, Федеральный закон отнес их к сфере действия административного права [73]. Однако, как считают некоторые российские исследователи в области трудового права, наличие некоторых обращений к нормам трудового законодательства, а также норм, носящих бланкетный характер, к нормам трудового права говорит о распространении на данную категорию лиц трудового законодательства, то есть о вхождении данных правоотношений в сферу трудового права [23, с. 439, 447].

Весьма интересным является вопрос о форме реализации труда посредством *адвокатской деятельности*. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 30.12.2011 г. № 334-З «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» (далее – Закон об адвокатуре), на адвокатов, осуществляющих адвокатскую деятельность в юридических консультациях либо индивидуально, нормы законодательства о труде не распространяются [74]. Трудовые отношения имеют место в случаях заключения трудовых договоров (контрактов) со стажерами и помощниками адвокатов. Указанный нормативный правовой акт является основополагающим в регулировании адвокатской деятельности, устанавливает правовой статус адвоката, а также лиц, которые способствуют их работе. Однако заложенное в нем регулирование во многом дублирует устоявшиеся нормы и институты трудового права. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 34 Закона об адвокатуре, труд адвокатов, стажеров и помощников адво-

ката в юридической консультации организуется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка соответствующей территориальной коллегии адвокатов, а труд адвокатов, стажеров и помощников адвоката в адвокатском бюро – в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка адвокатского бюро. Продолжительность отпуска у адвоката, в том числе осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, составляет не менее 24 календарных дней. Виды мер дисциплинарных взысканий за небольшим отличием также дублируют дисциплинарные взыскания в трудовых правоотношениях. Статья 31 Закона об адвокатуре определяет следующие виды: замечание; выговор; исключение из территориальной коллегии адвокатов.

Следует отметить, что подобное сходство в дисциплинарных мерах с учетом специфики можно найти и в Законе «О государственной службе», регулирующем деятельность государственных служащих, которые в определенных случаях подпадают под сферу действия норм трудового права. Однако, несмотря на дwoйкость и схожесть в регулировании соответствующих отношений, адвокатская деятельность выведена из-под сферы трудового законодательства в связи с характером и статусом адвоката и адвокатуры в обществе. Адвокатура – это структура гражданского общества, профессиональное объединение юристов, осуществляющее свою деятельность на принципах самоуправления и независимости от государства, которая призвана на профессиональной основе обеспечивать защиту прав, свобод и интересов физических и юридических лиц. Таким образом, установленная независимость требует самостоятельного регулирования, аналогию которого черпают из трудового законодательства.

На основании проведенного анализа рассмотренных теоретических подходов к определению сферы действия трудового права, а также правоотношений по поводу реализации труда, которые в трудовую сферу не входят, можно сделать следующие **выводы**.

1. Формы реализации труда не ограничиваются трудовыми правоотношениями, в связи с этим сфера дей-

ствия трудового права распространяется не только на правовое регулирование исключительно отношений трудового найма, но и субсидиарно распространяется на отношения, связанные с трудом индивидуальных предпринимателей, государственных служащих и некоторых иных лиц.

2. Свобода труда в формах реализации труда, не входящих в сферу действия трудового права, как правило, ограничена в связи со спецификой избранной деятельности и в некоторых случаях не обеспечена всеми гарантиями и компенсациями, предусмотренными трудовым законодательством.
3. Реализация гражданином своих способностей к труду через различные легальные формы не должна влечь каких-либо негативных последствий для последнего. Законодательство должно в максимальном возможном объеме включать возможные блага и учитывать положительный опыт зарубежных государств со схожими правовыми системами и традициями в регулировании отношений по поводу реализации труда.

5.4. Отступления от принципа свободы труда в Беларуси и зарубежных странах и пути решения этой проблемы

Важность принципа свободы труда сложно переоценить, так как от его реализации напрямую зависит стабильность не только общества, но и функционирования государства в целом. Безусловно, декларативные нормы являются некоторыми моделями, под которые каждое государство стремится соответствовать и прилагать все возможные усилия к их реализации. Однако нередко приоритет экономической стабильности государства превалирует над исполнением международных стандартов труда. Республика Беларусь не является исключением из этой современной тенденции, в связи с этим рассмотрим некоторые отступления от принципа свободы труда в нашем государстве и иных государствах мира.

Основным отступлением от принципа свободы труда в Республике Беларусь называют принудительный труд [75].

Принудительный труд в Республике Беларусь запрещен на конституционном уровне, наше государство ратифицировало все фундаментальные конвенции по вопросам запрещения принудительного труда, частично имплементировала их нормы в национальное законодательство. Недостатки в полноте внутри государственной имплементации были указаны в разд. 4.3 настоящего издания.

К отношениям, схожим с принудительным трудом, в Республике Беларусь можно отнести:

- 1) контрактную систему найма, в том числе регулирование отношений в деревообрабатывающей промышленности;
- 2) труд обязанных лиц;
- 3) распределение выпускников государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего образования;
- 4) оплачиваемые общественные работы безработных.

Рассмотрим некоторые аспекты каждого из них.

Контрактная система найма во многих странах является особым методом поощрения преуспевающего работника, т.е. как особый вид трудового договора контракт применяется к особым категориям граждан, выполняющим специфические работы. На практике в Беларуси более 90 % работников государственного сектора являются контрактниками. На наш взгляд, это может свидетельствовать о том, что в нашем государстве эти 90 % являются высококвалифицированными работниками либо они выполняют уникальную работу. Однако существует более реалистичное мнение о том, что *контракт применяется в Беларуси необоснованно широко и нуждается в совершенствовании* [43, с. 327].

В целом в отношении контрактной системы трудового найма можно отметить, что данный вид срочного трудового договора не характерен ни для Европейского союза (за исключением Польши), ни для стран – участниц СНГ. В конвенциях и рекомендациях МОТ, директивах Европейского союза также проводится идея стабильности трудовых отношений, а срочные трудовые договоры являются исклю-

чением. В Беларуси же ограничения на использование срочных трудовых контрактов нет, что дает нанимателем возможность злоупотреблять своим правом – заключать контракты при постоянном характере работы вместо трудового договора на неопределенный срок.

Очередным шагом к ограничению свободы труда в Беларуси стало принятие Декрета Президента Республики Беларусь от 07.12.2012 г. № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» (далее – Декрет № 9) [76]. Данный акт предусматривает обязательное заключение трудовых контрактов вместо трудовых договоров на неопределенный срок (в Декрете № 29 закреплено рекомендательное, а не обязательное положение о том, что наниматель имеет право, а не обязанность, заключить трудовой контракт), что ограничивает работников как в виде трудового договора, так и в его сроке. Закреплено также положение о продлении срока действия контрактов в пределах максимального срока их действия. Так, по истечении максимального срока действия контракты заключаются на период реализации инвестиционного проекта, что ставит работника в зависимость от внешних экономических факторов.

Прекращение (расторжение) трудового контракта, в соответствии с данным Декретом, также ограничено. В случае прекращения (расторжения) трудового контракта работник обязан получить согласие нанимателя. Таким образом, работник не может уволиться в том числе по ст. 41 ТК Беларуси. Как верно было отмечено К.С. Костевич и К.Л. Томашевским, «работники базовых организаций в период действия заключенных с ними контрактов могут быть уволены только по соглашению сторон, инициативе нанимателя, обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и тем общим основаниям, в которых присутствует волеизъявление нанимателя (п. 4, 5 и 7 ст. 35 ТК Беларуси). Тем самым свобода расторжения трудового договора не только ограничена, но и сведена фактически к «нулю»» [77, с. 484].

Труд обязанных лиц регулируется Декретом Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в небла-

гополучных семьях» (далее – Декрет № 18), который направлен на регулирование отношений, связанных с возмещением расходов государству по содержанию детей обязанными лицами [78]. Можно выделить ряд *противоречий указанного Декрета с положениями Конституции и ТК Беларуси*:

- сокращение продолжительности основного отпуска с 24 (ст. 155 ТК Беларуси) до 7 дней;
- ограничение реализации права на социальные и дополнительные отпуска (п. 14 Декрета № 18);
- отсутствие у нанимателя права отказа от принудительно трудоустраиваемого обязанного лица;
- лишение обязанных лиц права на работу в соответствии с их профессиональной подготовкой.

Необходимо также отметить, что ч. 3 ст. 30 ТК Беларуси закрепила норму о дисциплинарном переводе обязанных лиц за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей. Перевод на другую работу нанимателем осуществляется с согласия органа государственной службы занятости населения, без учета согласия обязанного лица на проведение данной процедуры. Очевидно, что такого рода действия выступают здесь как средство воспитания и наказания, что нарушает принцип запрещения принудительного труда, который провозглашен в фундаментальных конвенциях МОТ.

Институт обязательного распределения выпускников имеет в независимой Беларуси уже семнадцатилетнюю историю. Первым актом, закрепившим данные правоотношения, стало постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.1997 г. № 276 «О распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений» [79]. На данный момент нормы об обязательном распределении выпускников перекочевали в Кодекс Республики Беларусь об образовании [80]. Статья 83 данного Кодекса закрепляет понятие распределения как процедуру «определения места работы выпускника, осуществляемую государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом в целях социальной за-

щиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих». Как видно из данной нормы, право на свободный выбор места работы у выпускника отсутствует, что является очевидным противоречием Конституции.

Оплачиваемые общественные работы безработных были введены Декретом Президента Республики Беларусь от 17.03.1997 г. № 7 «О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения» [81], а позже урегулированы в Законе Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» [58]. Основная суть указанных правоотношений сводится к следующему. Безработные под страхом потери пособия по безработице на срок до трех месяцев ежемесячно, выполняя план работ, участвуют в оплачиваемых общественных работах. По сути, происходит экономическое принуждение, что запрещено Конвенцией МОТ № 29.

Сегодня в мире 20,9 млн человек являются жертвами принудительного труда, в том числе 11,4 млн женщин и девочек и 9,5 млн мужчин и мальчиков. Дети в возрасте до 18 лет составляют 26 % (5,5 млн) в общей численности жертв принудительного труда [82].

Данные цифры, свидетельствуют о том, что международные нормы не только не в полной мере исполняются, но и в прямом смысле нарушаются государствами, что является недопустимым. Для сравнения обратимся к зарубежному опыту.

Мьянма (государство в Юго-Восточной Азии, расположено в западной части полуострова Индокитай) представляет наибольший интерес в связи с тем, что мировым сообществом не раз были отмечены негативные аспекты применения принудительного труда в данном государстве.

Так, еще в 1997 г. Мьянма была лишена торговых преференций по причине использования страной принудительного труда [83, с. 107]. По состоянию на ноябрь 2008 г. МОТ в отношении Мьянмы было получено в общей сложности 120 жалоб, 70 из которых были отнесены к определению принудительного труда. Из этого числа 21 жалоба

характеризовалась применением труда с позиции органов государственной власти, 10 – по указанию военных властей и 39 жалоб относились к призыву несовершеннолетних на службу в армию.

Однако на протяжении трех лет ситуация в Мьянме не стабилизировалась, и в 2011 г. МОТ было получено уже 210 официальных жалоб. Из их числа – 155 (75%) относятся к вербовке несовершеннолетних и, в частности, к торговле детьми в целях принудительного и военного принудительного труда [84, с. 24].

На сегодня Конвенцию МОТ № 29 не ратифицировали 8 государств, включая США, Китай, Республику Корею и др., Конвенцию № 105 – 14 государств – членов МОТ (Китай, Япония, Мьянма, Республика Корея и др.).

Принудительный труд имеет место не только в развивающихся странах мира. Тенденцию можно проанализировать посредством международного рейтинга *Index of Economic Freedom*, в котором одним из коэффициентов является «свобода труда» [85]. Данный рейтинг фактически был признан (юридически подтвержден) Правительством Республики Беларусь в своих актах [86]. Исходя из него в Европе на данный момент (2014 г.) к группе государств с «несвободным трудом» относятся: Албания, Германия, Люксембург, Молдова, Норвегия, Португалия, Украина, Хорватия, Финляндия. Данный статут утратили и в нынешнем году приобрели статус «в основном несвободный труд» такие страны Европы, как Греция, Словения и Турция.

Данные показатели отчетливо демонстрируют, что для экономической свободы даже относительно стабильные государства в данном вопросе идут на ущемление свободы труда. Германия, например, известна своей антикризисной политикой снижения социальных выплат, стимулированием заемного труда, введения атипичных форм занятости [87]. Необходимо отметить, что перечисленные государства являются участниками относительно большого числа конвенций МОТ и, как показывают фактические данные, участие в них не обеспечивает работникам свободу труда. Антиподом являются США, которые известны своим «пренебре-

жением» к основополагающим конвенциям МОТ [88], однако, исходя из коэффициента свободы труда, США относятся к группе государств со свободным трудом.

На основании рассмотренных отступлений от принципа свободы труда как в Республике Беларусь, так и за рубежом можно сделать следующие *выводы*.

1. Вопрос реализации основных принципов в сфере труда в любом государстве должен относиться к числу первостепенных. Анализ проблемы свободы труда в Республике Беларусь позволяет сделать вывод о некоторой приверженности белорусского государства к традициям прошлого в методах правового регулирования трудовых отношений. Несмотря на закрепление приоритета общепризнанных принципов международного права над национальным законодательством, в Беларуси принимаются нормативные правовые акты, которые не в полной мере соответствуют основополагающему принципу свободы труда. В связи с этим решение видится в следующем. Привести названные нормы национального законодательства в соответствие с ратифицированными международными договорами.
2. Относительно исполнения принципа свободы труда за рубежом можно наблюдать двоякость в данном вопросе. С одной стороны, существуют государства, трудовое законодательство которых, казалось бы, совершенно в области гарантий всех существующих прав и интересов трудящихся, однако на данный момент они вынуждены претерпевать некоторые трудности с их исполнением из-за нестабильности экономической ситуации в регионе (например, страны – члены Европейского союза). С другой стороны, определенная группа государств (Мьянма, некоторые страны Латинской Америки и др.) нарушает основополагающие права трудящихся, охраняемые конвенциями МОТ, и игнорирует все возможные нарекания и санкции со стороны иных государств. Решением данного вопроса может служить усиление международного контроля в области международных стандартов тру-

да посредством создания дополнительных органов контроля либо расширения функций уже имеющихся контрольных механизмов, которые в своей деятельности будут учитывать положительный опыт независимых исследовательских центров.

В заключение данной главы целесообразно сформулировать *общие выводы*.

1. Наряду с работающими по найму, а также членами различного рода организаций трудовое законодательство объективно распространяется и на некоторые другие категории работающих граждан. Однако отраслевое регулирование иных форм реализации труда не должно ущемлять законных прав и свобод субъектов правоотношений. Трудовой договор является важнейшей формой реализации права на труд.
2. Несмотря на участие нашего государства в фундаментальных конвенциях МОТ, заключающих в себе международные стандарты труда, на практике происходит их нивелирование. Причина тому – нормативные правовые акты, содержание которых не соответствует как национальному законодательству, вступающая с ним в противоречие, так и международно-правовым нормам. В связи с этим видится необходимым привести советующие нормативные акты в соответствии с законодательством, исключить принудительный характер регулирования отношений.

Раздел 3

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ (АССОЦИАЦИИ) В МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ ПРАВООПОРЯДКЕ

Глава 6. Актуальные проблемы свободы объединения нанимателей: мировой опыт и перспективы развития в Республике Беларусь

6.1. Международно-правовое закрепление принципа свободы объединения нанимателей (работодателей)¹

В настоящее время свобода объединения в сфере трудовых отношений рассматривается как уважение права всех нанимателей (работодателей) и работников свободно и добровольно создавать организации, а также их права вступать в такие организации с целью продвижения и защиты своих профессиональных интересов [1, с. 15].

В юридической науке такая правовая категория, как «свобода объединения», не осталась без внимания со стороны как белорусских ученых в области трудового права (А.А. Войтик [2–4], Е.А. Волк [5], Синьков Б.Б. [6], К.Л. Томашевский [7–13] и др.), так и зарубежных исследователей (Б. Ваас [14], И.Я. Киселев [15–16], Н.Л. Лютов [17–21], А.М. Лушников и М.В. Лушникова [22–23], И.О. Снегирева [24], К. Средкова [25] и др.), а также со стороны Международной организации труда.

Современные трудовые права, провозглашенные в международных стандартах труда, конституциях и законодательстве экономически развитых стран, являются резуль-

¹ Для целей данной работы термины «наниматель» и «работодатель» будут использоваться как синонимы.

татом устойчивого исторического становления и развития прав человека. Безусловно, важным этапом в развитии прав человека в общем и трудовых прав в частности стали буржуазно-демократические революции XVII–XVIII вв., которые не только определили широкий набор прав человека, но и определили принцип свободы и равенства людей.

Однако третье поколение прав человека – права солидарности – появились лишь в конце XVIII в. К данной категории прав относится свобода объединения как основа коллективного трудового права.

На сегодня основными международными правовыми актами, регламентирующими отношения в сфере свободы объединений работников и нанимателей (работодателей), являются:

- Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций 1948 г., в которой провозглашено право на свободу объединения, создания профсоюза и вступления в них для защиты своих интересов [26];
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., в ст. 22 которого указано, что каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов, без каких-либо ограничений и ущемлений со стороны действующей власти [27];
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., в ст. 8 которого установлено, что государства обязуются обеспечить право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору [28];
- Документ копенгагенского совещания конференции по человеческому измерению ОБСЕ 1990 г., который предусматривает гарантии права на ассоциацию, закрепляет права создавать и определять свое членство в профсоюзе, а также свободно вступать в профсоюз (ст. 9.3) [29];

- Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 г. Статья 11 данной Конвенции закрепляет право каждого человека на свободу мирных собраний и на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов [30].

Помимо международных договоров существуют и межгосударственные акты, регулирующие вопросы свободы объединения.

В рамках региональных межправительственных организаций (СНГ, ЕврАзЭС) данный принцип закрепляют в следующие документы:

- Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 29.10.1994 г., которая устанавливает принцип свободы объединения в профсоюзы [31];
- Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 16.05.2011 г. № 36-11 «О рекомендациях «Основные направления формирования социальной политики в государствах – участниках СНГ». Данное постановление, с одной стороны, закрепляет право всех работников и нанимателей (работодателей) на свободу объединения в национальные и международные организации и на ведение коллективных переговоров, а с другой стороны, обязанность нанимателей и государственных органов вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, соглашения [32];
- Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 24.11.2001 г. № 18-14 «О модельном законе «Об особенностях регулирования труда моряков», которое представляет собой узкоспециализированный документ закрепляющий право моряков на создание профсоюзной организации [33].

Несомненно, наибольшее число нормативных положений в сфере труда содержат *акты Международной организации труда*, которую в литературе справедливо называют главным центром международной нормативной деятельности в сфере труда [15, с. 457].

В Уставе МОТ содержатся программные положения, определяющие основные направления создания международных трудовых стандартов, одним из которых является признание и применение принципа свободы объединений [34].

В преамбуле Устава МОТ провозглашено в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, «утверждение принципа свободы ассоциаций». Далее данный принцип был упомянут в Филадельфийской декларации 1944 г., являющейся приложением к Уставу МОТ, которая провозгласила, что «свобода выражения мнений и свобода ассоциации являются необходимыми условиями постоянного прогресса».

Вышеперечисленные международные акты заложили основу для признания принципа свободы объединения и коллективных переговоров как относящегося к основополагающим правам в сфере труда.

Так, в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации 1998 г. сформулировано четыре принципа:

- 1) упразднение всех форм принудительного труда;
- 2) запрещение детского труда;
- 3) запрещение дискриминации в области труда и занятости;
- 4) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров [35].

Действие данной Декларации автоматически распространяется на все страны, принявшие Устав МОТ, независимо от того, ратифицировали они или нет основополагающие конвенции.

В области свободы объединения и коллективных переговоров к фундаментальным относятся две конвенции:

- Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. (далее – Конвенция № 87) [36]. Устанавливает механизм реализации права работников и нанимателей на создание организаций и участие в них, а также ряд гарантий свободы их деятельности;

– Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. (далее – Конвенция № 98), которая предусматривает:

- 1) защиту от любых форм дискриминации, направленных против профсоюза;
- 2) защиту работников и нанимателей от любых актов вмешательства в деятельность организаций;
- 3) поощрение процедуры ведения коллективных переговоров [36].

К *узкоспециализированным международным актам в сфере свободы объединений* можно отнести:

- Конвенцию № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 1976 г. и одноименную Рекомендацию № 152;
- Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г. и соответствующую ей Рекомендацию № 163;
- Конвенцию № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» 1978 г. и Рекомендацию № 159, а также ряд иных специализированных актов [37].

Огромное количество международных документов, регулирующих анализируемые правоотношения, свидетельствует о существующих проблемах не только на национальном уровне отдельных государств, но и в мировом масштабе.

По данным МОТ, лишь 50% рабочей силы мира проживает в странах, ратифицировавших конвенции о свободе объединений и коллективных переговоров [38, с. 11].

Из 183 государств – участников МОТ, лишь 150 стран ратифицировали Конвенцию № 87, 160 – Конвенцию № 98, что составляет соответственно 82 и 87,4 % [39, с. 16]. Отметим, что Республика Беларусь ратифицировала обе фундаментальные конвенции.

Однако, несмотря на то что в актах МОТ принципы свободы объединения работников и свободы объединения нанимателей (работодателей) являются формально равны-

ми, в иных универсальных и региональных международных договорах явно доминирует принцип свободы объединения работников над идеей свободы объединения нанимателей (работодателей).

Во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций 1948 г., в Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., в Документе копенгагенского совещания конференции по человеческому измерению ОБСЕ 1990 г. и в Конвенции Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 г. – свобода объединения включает в себя право создания и вступления в профсоюз [26–30].

К сожалению, об объединениях нанимателей (работодателей) как конкретной форме ассоциации данных субъектов в универсальных международных документах не сказано ни слова.

Если обратиться к региональным межгосударственным актам, регулирующим вопросы свободы объединения (Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г., Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 24.11.2001 г. № 18-14 «О модельном законе «Об особенностях регулирования труда моряков», Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 16.10.2006 г. № 27-14 «О модельном законе «О социальном партнерстве»»), то в данных межгосударственных актах наблюдается аналогичная ситуация [31; 33; 40].

Редким исключением является Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 16.05.2011 г. № 36-11 «О рекомендациях «Основные направления формирования социальной политики в государствах – участниках СНГ», которое закрепляет право всех работников и нанимателей (работодателей) на свободу объединения в национальные и международные организации и на ведение коллективных переговоров, не указывая конкретной формы общественного объединения [32].

Свобода объединения работников и свобода объединения нанимателей (работодателей) являются взаимосвязан-

ными и взаимообусловленными правами, охраняемыми международными стандартами труда на равной основе. Эти права различимы лишь по субъектному составу, в связи с чем международно-правовое закрепление данных принципов должно быть единым во всех международных документах и договорах.

Однако отступление от принципа равноправия объединений работников и объединений нанимателей (работодателей) можно выявить в ходе анализа конвенций и рекомендаций МОТ. Так, если в отношении свободы объединения работников существует определенное количество конвенций и рекомендаций, то в отношении объединений нанимателей (работодателей) специализированные акты и документы отсутствуют.

Факт отсутствия в многочисленных международных документах ООН и МОТ норм в отношении объединений нанимателей (работодателей), по нашему мнению, обусловлен в первую очередь тем, что изначально объединения работников являются первичными по отношению к объединениям нанимателей (работодателей). Объединения нанимателей (работодателей) появились как следствие и ответная реакция на создание организаций работников, для обеспечения равенства работников и нанимателей (работодателей) и представительства нанимателей (работодателей) перед государственными органами.

В то же время объединения нанимателей (работодателей) имеют более широкий правовой статус в связи с наличием «хозяйской» власти нанимателя, поэтому в защите больше нуждаются работники, чем наниматели.

Не стоит отрицать и факт того, что работникам в виду особого правового статуса и наличия зависимости от нанимателя намного сложнее отстаивать свои трудовые права, также не исключена возможность воздействия нанимателей (работодателей) непосредственно на профсоюзы. В связи с чем, полагаем, и связано многочисленное количество актов МОТ, направленных на защиту профсоюзного объединения.

Действительно, данные объединения нанимателей (работодателей) имеют специфические задачи в сфере ассоциации. Так, советский ученый И.С. Войтинский подчерки-

вал, что в уставах некоторых из объединений нанимателей (работодателей) задачи ассоциаций определялись следующим образом: защита интересов их членов против организаций рабочих, пытающихся посредством забастовок или других коллективных действий налагать ограничительные условия на ведение дел предприятий [41, с. 107].

При этом, в отличие от профессиональных союзов работников, которые осуществляют исключительно функцию защиты и представительства интересов своих членов, *союзы предпринимателей выполняли, как правило, две функции*, а именно:

- 1) защиты корпоративных экономических интересов в отношениях с государством по вопросам налоговой, инвестиционной, таможенной политики;
- 2) представительства своих интересов в отношениях с профсоюзами работников, а также государством по вопросам социально-трудовой политики [23, с. 115–116].

Не стоит также упускать из вида, что первые ассоциации предпринимателей разделялись на две группы в зависимости от характера деятельности – на экономические и социальные союзы. Последние объединялись с целью противостояния профсоюзам работников. Однако впоследствии данные функции были объединены в рамках одной организации нанимателей (работодателей) [23, с. 115–116].

Если рассматривать цели объединений нанимателей (работодателей) в современный период, то за основу необходимо взять устав Международной организации работодателей (далее – МОР).

Данная организация была создана в 1920 г. в Лондоне с целью участия в деятельности Международной организации труда. Важная роль *Международной организации работодателей* была неоднократно подчеркнута и западными исследователями ввиду специфики деятельности [42, с. 103–106].

Первыми членами данной организации стали представители Бельгии, Великобритании, Италии, Испании и стран Латинской Америки.

В соответствии с Уставом МОР имеет следующие *цели деятельности*:

- 1) содействие экономической и социальной политике, занятости населения для развития рыночной экономики;
- 2) представительство и продвижение интересов национальных организаций работодателей (нанимателей);
- 3) оказание помощи, консультирование и информирование своих членов;
- 4) поощрение, продвижение и укрепление независимости организаций работодателей (нанимателей) [43].

В настоящее время членами МОР являются 150 организаций работодателей из 143 государств [44]. К сожалению, наниматели из Республики Беларусь, в отличие от работодателей Российской Федерации, Украины и иных государств – членов СНГ, членами МОР не являются.

Таким образом, *свобода объединения нанимателей (работодателей) представляет собой право нанимателей (работодателей) создавать организации для представительства и защиты интересов своих членов от коллективных действий объединений работников (профессиональных союзов), а также с целью защиты корпоративных экономических интересов в отношениях с государством по вопросам государственной экономической и социальной политики.*

Еще одной проблемой, существующей в призме свободы объединения нанимателей (работодателей), является вопрос о праве руководителей организаций объединяться для защиты своих профессиональных интересов.

Так, правовой статус руководителя организации имеет двойственное положение: с одной стороны, по отношению к учредителям организации, в которой выполняет свои трудовые функции, он является наемным работником, нуждающимся в защите своих прав и законных интересов. Однако, с другой стороны, по отношению к иным наемным работникам руководитель имеет статус уполномоченного должностного лица нанимателя (работодателя) [45, с. 16].

Таким образом, возникает вопрос, может ли руководитель вступать в организации для защиты своих профессиональных интересов и какова должна быть данная организация – профсоюзная либо предпринимательская?

По нашему мнению, в каких бы условиях не находился руководитель и его наемные работники, между ними в любом случае сохраняются отношения «власть – подчинение» в связи с определенным психологическим состоянием работника, при котором руководитель считает себя вправе требовать повиновения, а работники признают за ним такое право. По нашему мнению, *участие руководителя организации в профсоюзе работников данной организации недопустимо* и должно быть запрещено в связи с тем, что экономические и социальные интересы у данных субъектов трудовых отношений противоположны.

При сравнительном анализе можно отметить, что в соответствии с Трудовым кодексом Доминиканской Республики, членами профсоюза не могут быть лица, выполняющие функции управления, контроля, безопасности, надзора или инспекции общего характера или имеющие отношение к работам, непосредственно выполняющимся для работодателя. Аналогичное положение содержится и в Федеральном законе Мексики «О труде» [46].

С позиции МОТ запрет для руководителей вступать в профсоюз организации не является нарушением принципа свободы объединения при условии законодательного закрепления возможности данных лиц создавать объединения работников руководящих должностей.

Однако, несмотря на мнение МОТ, участие руководителя организации в профсоюзе этой же организации недопустимо в связи с тем, что деятельность такого профсоюза нельзя назвать независимой, так как руководитель организации и иные наемные работники имеют разные цели и задачи. Не исключено также латентное воздействие руководителя организации на наемных работников ввиду своего особого правового статуса.

Таким образом, на основании проведенного исследования международно-правового закрепления принципа свободы объединения нанимателей (работодателей) необходимо сделать следующие *выводы*.

1. Свобода объединения работников и свобода объединения нанимателей (работодателей) являются важными социально-экономическими правами данных субъектов трудовых отношений, в связи с чем необходимость предоставления равных возможностей – необходимое условие для построения социальной справедливости в современном мире.
2. Международно-правовое регулирование свободы объединения нанимателей (работодателей) характеризуется большим количеством пробелов, отсутствием необходимых международных актов и договоров, что приводит к приоритету свободы объединения работников перед свободой объединения нанимателей и является недопустимым.
3. Руководители организаций со стороны национальных правительств государств не должны быть лишены права на объединение для защиты своих профессиональных интересов. Несмотря на то что руководитель организации может выступать одновременно и в качестве работника и как уполномоченное должностное лицо нанимателя (работодателя), для независимой и объективной деятельности данным субъектам должно быть предоставлено право создания специальных объединений.
4. Участие руководителя организации в профсоюзе этой же организации является недопустимым.

6.2. Зарубежный опыт в законодательном регулировании объединений работодателей

В большинстве западных стран с рыночной экономикой, как правило, уже существует законодательная база, регулирующая создание и деятельность объединений работодателей (нанимателей). При этом процесс становления законодательства в разных странах происходит по-разному, что обусловлено сложившимися национальными традициями, участием государств в политических и экономических союзах, а также степенью развития гражданского общества.

Основной целью организаций нанимателей (работодателей) является защита экономических интересов своих членов, которая может реализовываться как на локальном уровне – внутри организаций, так и на общегосударственном уровне посредством участия в трехсторонних переговорах.

Как отмечает российский ученый-экономист Н.Т. Вишневская, *все союзы, ассоциации нанимателей можно разделить на три основных группы:*

- 1) «чистые» предпринимательские организации, которые представляют интересы бизнес-структур на товарных рынках;
- 2) «чистые» организации нанимателей, которые специализируются исключительно на представлении интересов нанимателей на рынке труда в системе социально-трудовых отношений, в том числе при заключении коллективных соглашений на различных условиях;
- 3) организации смешанного типа, которые представляют интересы бизнеса как на товарных рынках, так и на рынке труда в сфере социально-экономических интересов при заключении социально-партнерских соглашений [6, с. 256].

Во всех странах мира в количественном отношении преобладают союзы (ассоциации) смешанного типа.

Рассмотрим некоторые примеры.

Так, образцом наивысшего развития производственной демократии на сегодня является *Германия*, где от 80 до 90 % всех занятых по найму работают на предприятиях, владельцы которых объединены в союзы предпринимателей. Высокий показатель членства в организациях работодателей обусловлен наличием тарифной автономии социальных партнеров [6, с. 32–37].

Немецкий ученый Л. Вартенберг в одном из своих выступлений отметил, что в Германии предложения от работодателей поступают еще до того, как бундестаг начинает обсуждать законы [47]. Таким образом, в некоторой степе-

ни можно говорить о том, что объединения работодателей Германии принимают активное участие в нормотворческой деятельности государства.

Обратим внимание на то, что в Германии членство в одном из объединений работодателей является обязательным условием открытия бизнеса. В данном случае, с одной стороны, мы видим, что происходит нарушение принципа добровольности участия в организациях, однако с другой – данное условие выдвинуто с целью обеспечения всех работодателей через их объединения необходимой информацией, без которой невозможно дальнейшее функционирование бизнеса.

В *Великобритании* согласно ст. 122 Консолидированного закона 1992 г. «О профсоюзах и трудовых отношениях» объединение работодателей представляет собой временную или постоянную организацию, состоящую из предпринимателей или индивидуальных собственников предприятий одного или нескольких видов, основной целью которой является регулирование отношений между предпринимателями и работниками (профсоюзом), а также объединение таких организаций [48].

В отличие от правового регулирования объединений работников в профсоюзы, в зарубежной практике многих стран отсутствуют отдельные законы об объединениях работодателей. Обычно подобные объединения возникают на основе гражданского и трудового законодательства.

Более детально законодательное регулирование вопросов создания и деятельности объединений работодателей будет рассмотрено на примере государств – членов СНГ, с которыми у Республики Беларусь общее прошлое и схожие условия ускоренного процесса формирования социального партнерства с конца 1990-х гг.

В *странах СНГ* степень и уровень законодательного урегулирования отношений по созданию и деятельности объединений работодателей существенно отличается в тех или иных государствах, хотя имеются и схожие подходы. С одной стороны, в конституциях каждого из государств закреплён принцип свободы объединения. Однако лишь в части объединения работников определена форма – про-

фессиональный союз, в отношении закрепления свободы объединения нанимателей (работодателей) конкретная форма объединений, как правило, отсутствует.

Однако отдельные конституции особо подчеркивают некоторые аспекты создания и деятельности объединений граждан.

Так, в Конституции Украины закреплён принцип равенства общественных объединений перед законом [49].

В соответствии с Конституцией Казахстана не допускается вмешательство государства во внутренние дела общественных объединений. Такое вмешательство со стороны казахского законодателя является незаконным. Немаловажным является установление запрета на возложение на общественные объединения функций государственных органов. Государственное финансирование также запрещено [50].

В соответствии со ст. 14 Конституции Республики Беларусь отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон [51].

Таким образом, для определения места и роли объединений работодателей необходимо дополнительно проанализировать и общее законодательство об объединениях граждан.

На сегодня существуют государства, в которых наряду с законодательным актом об объединениях граждан действует нормативный правовой акт, регламентирующий деятельность именно объединений работодателей. Специальные законы об объединениях работодателей существуют в Польше [92], Кыргызстане, Молдове, России, Таджикистане, Украине [52, с. 7] и др.

Закон Украины от 22.06.2012 г. № 5026-VI «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» определяет правовые, экономические и организационные принципы создания и деятельности организаций работодателей и их объединений [53].

Данным Законом определяются особенности правового регулирования объединений работодателей, гарантии их

деятельности, а также основные принципы их взаимодействия с иными субъектами правоотношений. Важным положением данного нормативного правового акта является определение легальных дефиниций понятия «организация работодателей», которого нет в Кодексе законов о труде Украины 1971 г. [54].

Так, в соответствии со ст. 1 данного Закона организация работодателей представляет собой некоммерческую общественную организацию, которая объединяет работодателей.

Согласно Закону Украины от 22.06.2012 г. № 5026-VI работодатели в Украине имеют право объединяться в организации работодателей, свободно вступать в такие организации и выходить из них, принимать участие в их деятельности на условиях и в порядке, определенных их уставами.

Основными задачами организаций работодателей являются:

- 1) обеспечение представительства и защиты прав и законных интересов работодателей;
- 2) повышение конкурентоспособности национальной экономики;
- 3) содействие увеличению объемов производства продукции и услуг;
- 4) содействие созданию новых рабочих мест;
- 5) участие в коллективных переговорах по заключению соглашений на национальном, отраслевом и территориальном уровнях;
- 6) координация деятельности работодателей в выполнении обязательств по этим соглашениям;
- 7) содействие решению коллективных трудовых споров;
- 8) содействие максимальному соблюдению интересов работодателей при решении коллективных трудовых споров (конфликтов);
- 9) развитие сотрудничества с иностранными и международными организациями работодателей и их объединениями и др.

Другим анализируемым нормативным правовым актом является Федеральный закон Российской Федерации от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. 02.07.2013) [55].

Данный Закон определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации. В соответствии с Законом России работодатели имеют право без предварительного разрешения на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Федеральным законом Российской Федерации от 22.11.2002 г. № 156-ФЗ дано определение понятия «объединение работодателей», под которым необходимо понимать форму некоммерческой организации, основанную на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Таким образом, российским законодателем определены следующие *признаки объединения работодателей*:

- 1) некоммерческая организация, основанная на членстве работодателей;
- 2) созданная на добровольной основе без предварительного разрешения;
- 3) специальная цель деятельности – представительство законных интересов и защита прав своих членов;
- 4) специальная сфера – социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения;
- 5) специальные контрагенты – профсоюзы и их объединения, органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Однако, по нашему мнению, при анализе правовых норм Закона Украины и Федерального закона Российской Федерации можно объективно говорить о том, что правовое положение и правовой статус объединений работодателей в них определен достаточно формально, не учтены особеннос-

ти данного субъекта, а также международная практика. Например, в ряде стран объединения работодателей активно участвуют в деятельности специализированных трудовых судов, в частности, такие суды существуют в Германии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Люксембурге, Израиле и других странах. В анализируемых актах данная особенность не учтена [56].

Существует и другой вариант: в законодательстве присутствует только нормативный правовой акт, регламентирующий деятельность общих объединений граждан, т.е. специальное законодательство отсутствует. К таким государствам относится и Республика Беларусь. При этом законопроект об объединениях нанимателей (работодателей) Беларуси разрабатывался и даже был принят Парламентом в 2004 г., но не был подписан Главой государства и соответственно не вступил в законную силу.

По нашему мнению, необходимость принятия специального нормативного правового акта, регламентирующего порядок создания и деятельность объединений работодателей, обусловлена несколькими факторами.

Во-первых, цель принятия данного закона – содействие развитию объединений нанимателей как одного из субъектов социального партнерства, содействие нанимателям в реализации их права на свободу объединения и повышение их роли в определении социальной и экономической политики.

Во-вторых, существует необходимость легального определения правового статуса, порядка создания, реорганизации, ликвидации, деятельности объединений работодателей, определения прав и обязанностей их членов, отсутствие которых порождает многочисленные конфликты в социально-партнерских и трудовых отношениях.

В-третьих, необходимо установить равные права и возможности как для объединений нанимателей, так и для профессиональных союзов. Данная необходимость обусловлена в первую очередь тем, что деятельность профсоюзов в большинстве государств подробно регламентирована в законодательных актах, чего нельзя сказать об объединениях нанимателей (работодателей).

Однако существуют и положительные аспекты отсутствия специализированного нормативного правового акта – неопределенный правовой статус, который можно толковать в пользу объединения работодателей, не ограничивая их отдельной социально-трудовой сферой.

На основании произведенного исследования зарубежного опыта законодательного регулирования объединений работодателей целесообразно сделать следующие *выводы*.

1. В современном мире работодатели (наниматели) играют ключевую роль в создании рабочих мест, в улучшении жизни и условий труда, а также в обеспечении стабильной экономической ситуации в государстве. Создание и обеспечение независимого функционирования организаций работодателей (нанимателей) в соответствии с принципами МОТ о свободе объединения является факторами продуктивного социального диалога.
2. Во многих развитых странах существует законодательная база, регулирующая деятельность объединений работодателей. В некоторых из них, существуют нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность объединений граждан, другие страны пошли по пути принятия отдельных законов.
3. Становление и дальнейшее развитие законодательной базы об объединениях работодателей (нанимателей) в странах СНГ обусловлено общими проблемами правового регулирования. Так, ввиду общего советского прошлого, многие государства пошли по пути формального принятия специального закона об объединениях нанимателей работодателей, не наделив последних достаточной компетенцией, и не признав их полноценными субъектами социального партнерства в практической деятельности. Данный феномен контрастирует с опытом Западной Европы, где объединения работодателей возникли, как ответная реакция на действия профессиональных союзов.

6.3. Реализация принципа свободы объединения нанимателей в Беларуси: пробелы в правовом регулировании

Объединения нанимателей представляют собой некоммерческие организации, создаваемые с целью представительства интересов своих членов в социально-экономической сфере во взаимодействии и взаимоотношениях с профессиональными союзами и органами государственного управления.

Свобода объединения нанимателей в Республике Беларусь не раз становилась предметом научных исследований таких белорусских ученых, как А.А. Войтик [2–4], Э.Ч. Кисель [57–58] и др.

Первым объединением нанимателей в Республике Беларусь необходимо считать Белорусскую научно-промышленную ассоциацию, которая была создана 23 января 1990 г. по инициативе руководителей ряда предприятий Беларуси как инструмент сохранения партнерских связей, выработки промышленной и научно-технической политики в условиях распада бывшего СССР [59]. В состав данной организации входило 22 предприятия г. Минска.

В 1990–1992 гг. были созданы Ассоциация предприятий негосударственной формы собственности, Союз предпринимателей, Союз кооператоров, Союз малых предприятий, Союз фермеров. Однако лишь с 1992 г. в Беларуси начали действовать объединения нанимателей как субъекты социального партнерства. При этом в первых трехсторонних соглашениях на республиканском уровне сторону нанимателей представляли многочисленные объединения нанимателей, количество которых постоянно изменялось.

В настоящее время наиболее авторитетной организацией, представляющей объединения нанимателей на республиканском уровне, является *Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)*, представителем которой от объединений нанимателей было подписано Генеральное соглашение между Правительством Беларуси, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014–2015 гг. [60].

Национальной правовой основой для объединений нанимателей в Республике Беларусь являются правовые нормы, относящиеся к общественным объединениям. В Беларуси процесс становления такого социального партнера, как объединение нанимателей, проходил в условиях сложной структурной перестройки социально-экономических основ общества. Как было верно отмечено А.А. Войтиком, то, что в странах Запада, в том числе Германии, складывалось десятилетиями, в Беларуси проводится в короткие сроки и направляется «сверху» государством. Создание организаций нанимателей в Беларуси во многом обусловлено потребностью нанимателей противостоять профсоюзам, иметь структуры и органы, которые могли бы взять на себя функцию проведения консультаций, переговоров и т.д. [2].

В ст. 14 Конституции Республики Беларусь провозглашено, что отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон [39]. В ст. 1 ТК Беларуси дано легальное определение понятия «объединение нанимателей», в соответствии с которым объединение нанимателей – добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющих целью представительство и защиту своих прав и законных интересов [61].

Таким образом, *объединения нанимателей в Беларуси характеризуются следующими признаками:*

- 1) добровольность объединения;
- 2) состоят из юридических и физических лиц, имеющих право заключения и прекращения трудового договора с работником;
- 3) цель деятельности – представительство и защита прав и законных интересов своих членов.

Для того чтобы положения ТК Беларуси об объединениях нанимателей не носили декларативный характер и реализовывались на практике, необходимо четко определить в

законодательстве Республики Беларусь организационно-правовые формы объединения нанимателей, основные права и обязанности данных объединений в сфере реализуемых ими целей социального партнерства в отношениях с работниками, профессиональными союзами и государственными органами.

Если обратиться к истории вопроса, необходимо отметить, что разработка проекта специального закона об объединениях нанимателей велась с 1997 г. Проект закона «Об объединениях нанимателей» осенью 2004 г. был принят в первом чтении в Палате представителей Национального собрания Республики Беларусь, 04.04.2005 г. принят во втором чтении и 18.04.2005 г. был одобрен Советом Республики. Однако по непонятным причинам не был подписан Главой государства.

В дальнейшем белорусский Парламент не возвращался к вопросу о принятии закона об объединениях нанимателей. Согласимся с мнением А.А. Войтика о том, что процедуру принятия в Беларуси Закона «Об объединениях нанимателей» следует возобновить, учитывая недостаточную законодательную регламентацию правового статуса данного субъекта социально-трудовых отношений и одного из важнейших участников социального партнерства на уровне республики [4, с. 82–85].

В Плане подготовки законопроектов на 2011 г. была предусмотрена разработка концепции закона «Об объединении нанимателей», но в аналогичном плане на 2012-й и 2013 год его не оказалось [62–65].

Кратко проанализируем положения проекта Закона «Об объединениях нанимателей» (далее – Проект).

В соответствии с Проектом нанимателям предоставлялось право на добровольной основе и без предварительного разрешения создавать объединения нанимателей, а также свободно вступать в такие объединения на условиях, установленных законодательством и определенных их уставами, в своей деятельности они были бы независимыми, а со стороны государства и профсоюзов не допускалось бы вмешательство.

Проектом было предусмотрено и легальное определение понятия «объединение нанимателей». В частности, объединение нанимателей – это некоммерческая организация, основанная на членстве нанимателей (юридических и (или) физических лиц), схожая с российским и украинским вариантами. Основными целями деятельности объединения являются представительство и защита прав и законных интересов нанимателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Важное значение имеет ст. 4 Проекта, в которой закреплены конкретные виды объединений нанимателей. Согласно указанной норме, объединения нанимателей планировалось создавать по отраслевому (межотраслевому), территориальному и территориально-отраслевому признакам. При этом для каждого вида объединений нанимателей Проектом были установлены свои требования.

Необходимость принятия отдельного Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей» обусловлена рядом обстоятельств:

- во-первых, развитием системы социального партнерства, которое подразумевает трехсторонние отношения между профсоюзами, органами государственного управления и объединениями нанимателей на национальном, отраслевом и местном уровнях;
- во-вторых, усовершенствованием процедуры коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, соглашений, т.к. тарифные соглашения нередко на практике заключаются на двусторонней основе без участия объединений нанимателей;
- в-третьих, необходимо гарантировать равенство всех субъектов социального партнерства. Органы государственного управления и профессиональные союзы имеют нормативные правовые акты, определяющие их правовой статус, а объединения нанимателей – нет;
- в-четвертых, на практике возникают трудности с определением организационно-правовой формы данных объединений (общественные объединения, союзы, ассоциации и др.);

- в-пятых, в условиях глобализации принятие законодательного акта также обусловлено не только национальными условиями его применения, но к этому Республике Беларусь должен подталкивать и мировой опыт (включая стран-соседей), необходимо унифицировать законодательство о труде с Россией в рамках Союзного государства.

Объединения нанимателей в Беларуси имеют достаточно мало рычагов для влияния, в отличие от ряда европейских стран, где государство наделяет союзы предпринимателей некоторыми важными функциями (например, выдача лицензий). Согласимся с немецким ученым Л. Вартенбергом в том, что решения белорусских «объединения нанимателей» могут носить только рекомендательный характер, а государство, по сути, не заинтересовано в том, чтобы членство в какой-либо организации было обязательным, все держится в руках госаппарата [66].

Действенность подобных объединений доказана и со стороны международных организаций. По итогам работы МОТ за 2010–2011 годы 150 национальных организаций работодателей из 143 стран – членов МОТ принимают активное участие в областях трудовой и социальной политики [38, с. 9].

Однако, судя по сложившейся практике, наличие тех либо иных правовых норм не свидетельствует об их эффективности, в связи с чем необходимо не только механическое закрепление правил, но и моральное осознание необходимости их реализации в жизнь – следует повышать правовую культуру граждан Республики Беларусь.

По нашему мнению, в данном случае более продуктивными были бы действия, направленные на информирование и консультирование государств. Легитимные и легальные субъекты социального партнерства, как правило, играют ключевую роль в создании рабочих мест и обеспечении данных мест рабочей силой, именно от них зависит улучшение жизни и условий труда, именно они обеспечивают стабильную экономическую ситуацию в государстве. Как следствие, государство имело бы объективную экономическую, соци-

альную и даже внутривластную картину происходящих событий, что способствовало бы устранению реальных проблем и решению сложных вопросов.

Таким образом, государственным органам Республики Беларусь, Федерации профсоюзов Беларуси, республиканским, отраслевым профессиональным союзам и профсоюзам в организациях, иным представительным органам работников, отдельным работникам, объединениям нанимателей, отдельным нанимателям необходимо проанализировать существующие проблемы в правовом регулировании свободы объединения, более детально подойти к вопросу создания объединений нанимателей.

На основании проведенного исследования реализации принципа свободы объединения нанимателей в Республике Беларусь целесообразно сделать следующие *выводы*.

1. В настоящее время в Республике Беларусь действует ряд некоммерческих организаций, которые созданы в целях представительства интересов нанимателей. При этом существует ситуация, при которой данные объединения находятся частично вне рамок правового поля в связи с тем, что правовой основой для объединений нанимателей в Республике Беларусь являются разрозненные правовые нормы, находящиеся в различных нормативных правовых актах, которые не могут комплексно учитывать отношения с объединениями нанимателей.
2. Несмотря на то что в Республике Беларусь существует некоторое количество объединений нанимателей (ассоциаций, союзов), членами данных объединений является малая часть всех организаций Беларуси.
3. Принятие отдельного законодательного акта, регламентирующего деятельность объединений нанимателей в Республике Беларусь, фактически завершило бы формирование правовой базы социального партнерства и позволило бы направить усилия на давно назревшую необходимость корректировки норм правового института социального партнерства в целом.

4. Для развития в Республике Беларусь объединений нанимателей необходимо, в первую очередь, понимание государственными органами того, что наличие полноценных субъектов социального партнерства является важным фактором экономического и социального развития общества.

На основании проведенного исследования в данной главе целесообразно подвести следующие *общие выводы*.

1. В современном мире субъекты социального партнерства характеризуются неравнозначным правовым статусом. Анализ международных трудовых стандартов свидетельствует о том, что на сегодня существует приоритет свободы объединения работников перед свободой объединения нанимателей, что является недопустимым, так как работодатели (наниматели) играют не меньшую роль, чем объединения работников в социально-экономической сфере.
2. Принятие специального закона об объединениях нанимателей (работодателей) обусловлено как традициями и практикой того либо иного государства, сложившейся системой права, так и развитием гражданского общества. Для государств романо-германской правовой системы принятие специального нормативного правового акта является более целесообразным и соответствует сложившейся практике, отсутствие же такого акта осложняет функционирование механизма социального партнерства в условиях неурегулирования правового статуса объединений нанимателей.
3. Ситуация, сложившаяся в Республике Беларусь в отношении объединений нанимателей, характеризуется большим количеством пробелов правового регулирования, главным из которых является отсутствие отдельного закона об объединениях нанимателей. Принятие данного закона – необходимое условие для устранения существующих проблем и развития института социального партнерства.

Глава 7. Объединения работников как результат реализации принципа свободы объединения: опыт Беларуси, зарубежных стран и МОТ

7.1. Профсоюзные и иные объединения работников в Беларуси

Свобода объединения работников представляет собой право работников добровольно создавать организации и участвовать в них для защиты своих прав и законных интересов.

В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства [61].

Таким образом, законодательством Республики Беларусь прямо предусмотрены *две формы организаций работников – профсоюзная и непрофсоюзная*. Рассмотрим каждую из них более детально.

Основной организацией работников является именно профсоюз, который обладает, присущими исключительно ему правами и функциями: от ведения переговоров с нанимателем и заключения коллективного договора, соглашения до объявления забастовки.

Полагаем, что рассмотрение такого специфического субъекта, как профсоюз, необходимо начать с легальной дефиниции.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах), *профессиональный союз* представляет собой добровольную общественную организацию, объединяющую граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных

общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [67].

Легальное определение понятия «профсоюз» содержится и в ТК Беларуси.

В соответствии со ст. 1 ТК Беларуси *профессиональный союз* – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов.

Обратим внимание на существующую коллизию данных нормативных правовых актов. Так, в соответствии с нормой ТК Беларуси (до внесения изменений и дополнений Законом от 01.08.2014 г. № 131-З) целью деятельности профсоюза являлась защита прав и интересов именно своих членов, тогда когда согласно Закону о профсоюзах профсоюз защищает неопределенный круг лиц.

При этом Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» были внесены изменения в определение понятия «профессиональный союз», в соответствии с которыми профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [68].

В соответствии с внесенными изменениями легальное определение понятия «профессиональный союз» претерпело определенные трансформации – произошло расширение круга заинтересованных в защите профсоюзами своих трудовых прав до неопределенного круга лиц, т.е. фраза «своих членов» была упразднена. Таким образом, коллизия была устранена в сторону Закона о профсоюзах.

Однако полагаем, что данное противоречие было упразднено в неверном направлении. По нашему мнению, в соответствии необходимо было приводить Закон о профсоюзах, а не Трудовой кодекс.

Считаем, что данные изменения вносят неясность в правоотношения, возникшие в связи с представительством интересов работников, не являющихся членами профсоюза, а также в вопросы распространения коллективного договора на данных работников. Внесенные изменения в легальную дефиницию нельзя назвать полными в связи с тем, что в науке трудового права не раз отмечалась необходимость расширения целей существования профсоюза и дополнения целей, в том числе указав функцию представительства социально-трудовых прав и интересов [69, с. 344].

В отношении создания профсоюзов в Республике Беларусь необходимо отметить, что абз.1 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» (далее – Декрет № 2) закрепляет условия для сознания и деятельности профсоюза, в том числе минимальное количество учредителей [70].

Так, для республиканского профсоюза установлено количество не менее 500 учредителей от большинства областей Республики Беларусь и г. Минска; для территориального профсоюза – не менее 500 учредителей от большинства административно-территориальных и территориальных единиц соответствующей территории, а для профсоюза в организации – не менее 10 % работающих от их общего числа в организации, но не менее 10 человек [70].

Таким образом, законодательством Республики Беларусь установлены определение понятия профсоюза, а также формальные требования для создания и деятельности профсоюзных организаций в Республике Беларусь.

В то же время согласно ст. 354 ТК Беларуси, могут создаваться и действовать «иные представительные органы работников». Однако законодателем не предусмотрен порядок создания и деятельности данных органов, не существует нормативного правового акта, регламентирующего фор-

мальные требования к данному органу, сводя к нулю возможность представительства иных, не профсоюзных представительных органов работников.

Отсутствие данной возможности, по нашему мнению, не только ограничивает работников в праве на участие в заключении коллективных договоров, но и противоречит общепризнанному принципу права – свободы объединения. В связи с тем что наличие указанного пробела в законодательстве на практике, на наш взгляд, вынуждает работников, желающих участвовать в заключении коллективного договора и не являющиеся членами профсоюза, вступить в профсоюз либо лишает их права на ведение коллективных переговоров, что подтверждается внесенными изменениями в ч. 1. ст. 1 ТК Беларуси.

При этом и в научной среде Республики Беларусь сложилось мнение, аналогичное законодательному. Так, в одних учебниках, другой литературе по трудовому праву в разделе «Субъекты трудового права» рассматриваются работники, наниматели и профсоюзы [71], а в других наряду с указанными субъектами дополнительно рассматриваются и объединения нанимателей и трудовой коллектив [69].

Известный белорусский ученый Л.Я. Островский отметил, что в ст. 354 ТК Беларуси содержится требование принять акт, который будет регулировать порядок образования и действия представительных органов работников. При этом ученым было отмечено, что если в организации существует профсоюз, он является представительным органом работника, в противном случае трудовой коллектив вправе сам решать вопрос относительно своего представительства [72, с. 86–87].

М.П. Капыльский [73, с. 52] и Е. Комиссарова [74, с. 90–91] полагают, что существование иных представительных органов работников не имеет практического смысла в связи с тем, что в законодательстве не определены полномочия данных органов. При этом М.П. Капыльский необоснованно указывает, что норму ст. 354 ТК Беларуси в части представительства интересов трудящихся иными представительными органами необходимо считать бланкетной в связи с тем, что данные органы не упоминаются нигде в законодательстве.

Не соглашаясь с мнением М.П. Капыльского, отметим, что в ряде статей ТК Беларуси указывается на то, что представлять интересы работников могут иные представительные органы или представители работников, а именно:

- 1) ч. 2 ст. 203 установлено, что орган (руководитель), применивший дисциплинарное взыскание к работнику, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника;
- 2) п. 14 ч. 1 ст. 226 закрепляет обязанность нанимателя обеспечивать охрану труда работников, в том числе пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;
- 3) ч. 4 ст. 237 устанавливает право комиссии по трудовым спорам вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений;
- 4) ст. 390 закрепляет важнейшее коллективное трудовое право – право на объявление забастовки не только профсоюза, но и иного представительного органа работников.

В противопоставление мнениям о том, что в Республике Беларусь создание и деятельность иных представительных органов работников не имеет практического смысла, рассмотрим несколько реальных примеров.

Так, в соответствии со ст. 195 ТК Беларуси правила внутреннего трудового распорядка принимаются нанимателем с участием профсоюза. Однако в случае если профсоюз в организации отсутствует, наниматель принимает правила внутреннего трудового распорядка единолично [75, с. 636].

Анализируя данную ситуацию, можно отметить, что принятие нанимателем единолично данного локального нормативного правового акта может привести к определен-

ным правовым последствиям. В связи с тем что работник не участвовал в разработке данного локального нормативного правового акта, не имеет ни малейшего понятия о его назначении и о правовых последствиях подписания, он оказывается в весьма сложной ситуации.

Поэтому в данном случае согласимся с белорусским ученым Е.А. Волк, которая верно заметила, что в случае отсутствия в организации профсоюза либо при желании работников, не являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии важных решений в организации рационально предоставить работникам право создавать иные представительные органы [5, с. 18–20]. Ведь данное право гарантируется им п. 4 ст. 11 ТК Беларуси.

Анализ судебной практики также свидетельствует о том, что суды порой косвенно признают только профсоюзы в качестве представителей работников. В одном из своих определений Минский областной суд, решая вопрос о взыскании премии по итогам работы за 2007 г., опирается на условия контракта и Положения об условиях оплаты труда и премировании работников, а также указывает на отсутствие коллективного договора в организации в связи с тем, что не создан профсоюз [76].

На основании проведенного анализа нормативно правовых актов Республики Беларусь, а также практики реализации права работников на объединения в организации для защиты своих трудовых прав и интересов, можно сделать следующие *выводы*.

1. В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. В указанной норме законодатель закрепил две легальные формы представительства работников в коллективных (социально-партнерских) отношениях – профсоюзную и непрофсоюзную. Игнорируя одну из них, государственные органы нарушают действующее в Республике Беларусь трудовое законодательство.

2. Отсутствие механизма создания и функционирования непрофсоюзной формы представительства интересов работников свидетельствует о необходимости устранения этого пробела в национальном законодательстве Республики Беларусь.
3. Признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, законодательство Республики Беларусь тем самым ограничивает права тех работников, которые не являются членами профсоюза, допуская при этом нарушение общепризнанного принципа международного права – права на свободу объединения.

7.2. Зарубежный опыт создания и деятельности объединений работников

Реализация работниками своих коллективных трудовых прав, участие их в управлении организацией в большинстве западных стран приобретает не только теоретическое, но и важное практическое значение и идет по пути развития системы социального партнерства. Несомненно, в разных странах формирование социально-партнерских отношений осуществляется неодинаково, однако имеется ряд общих черт.

Белорусский исследователь Т.А. Воробьева выделила следующие *модели социального партнерства* [77].

В зависимости от уровня участия работников в процессе переговоров:

- 1) модель профсоюзного представительства, применяемая в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах, которая выражается в том, что только профсоюзы представляют и защищают интересы работников;
- 2) модель чистого представительства, используется в Испании, Греции, Португалии и других странах. Данная модель заключается в том, что трудовой коллектив выбирает определенное число представителей, которые ведут переговоры с нанимателем;
- 3) модель смешанного представительства (Бельгия, Дания, Франция и другие страны), проявляющаяся

в том, что в данных странах создаются советы, которые избираются трудовым коллективом. В данные советы также включаются и представители от работодателя (нанимателя), что дает большую вероятность принятия взаимовыгодного решения.

В зависимости от уровня переговорного процесса:

- 1) одноуровневая модель – заключение коллективного договора происходит лишь на уровне конкретной организации (Канада, США, Япония, страны Латинской Америки и др.);
- 2) трехуровневая модель – допускается ведение переговоров на общегосударственном уровне, при этом происходит активное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений (Бельгия, Норвегия, Швеция, Финляндия и др.);
- 3) смешанная модель – главный акцент делается на отраслевом уровне, а принятие трехсторонних соглашений на общегосударственном уровне не допускается (Австрия, Германия).

Анализируя формы представительства интересов трудящихся, можно отметить следующее.

В некоторых странах (Австрия, Германия, Люксембург, Нидерланды) приоритет отдается исключительно производственным советам. В других государствах иные представительные органы (производственные советы в Бельгии, Франции, Греции, Португалии, России и Испании, избранные органы – в Великобритании) действуют параллельно с профсоюзами. Однако существуют государства, в которых представительство интересов работников осуществляется исключительно через профсоюз (Беларусь, Дания, Италия, Швеция, Финляндия) [14].

Таким образом, при анализе зарубежного опыта при создании и деятельности объединений работников можно выделить *три формы взаимодействия работников с работодателем – профсоюз, трудовой коллектив, представительные органы работников* (производственные или избранные советы).

Признание права на объединение трудящихся является большим достижением общественного развития человечества [78, с. 55–57].

В Болгарии, например, право на объединения было признано в начале XX в., однако уже в современном государстве профсоюзы как традиционный механизм обеспечения представительства интересов работников теряют свою популярность. В юридической литературе было отмечено, что профсоюзы в Болгарии постепенно отступили от своей позиции в качестве важной части гражданского общества [79, с. 15].

Как известно, Болгария – член Европейского союза (далее – ЕС), соответственно на внутреннее законодательство данного государства, как и иных государств – членов ЕС, активно воздействуют акты ЕС. В результате в 2006 г. в Трудовой кодекс Болгарии были внесены изменения и дополнения, в частности, были введены новые органы, участвующие в управлении организацией – общее собрание работников [80; 81, с. 27].

Так, к компетенции общего собрания работников относится определение из своего состава лиц, представляющих интересы работников, то есть была закреплена непрофсоюзная форма представительства интересов работников, предпосылкой для введения которой стал тот факт, что отношения синдикатов (профсоюзов) с работодателем (нанимателем) часто носили конфликтный характер. Однако противоположные последствия вызывали взаимоотношения работодателя (нанимателя) с представителями, wybranными общим собранием работников (трудовым коллективом).

Несмотря на то что законодательство Болгарии устанавливает широкие возможности и свободу профессионального объединения, доктором права К. Средковой было отмечено, что в этой стране наблюдается общая тенденция уменьшения членства в профессиональных союзах [25, с. 62–65], причинами которой являются общее экономическое и политическое состояние государства, а также недоверие к профессиональным организациям.

При этом в другой своей работе, анализируя общую ситуацию, сложившуюся в Болгарии с профсоюзным пред-

ставительством интересов трудящихся, К. Средкова приходит к логичному и правомерному выводу, что лучшей формой трудовой демократии является именно непрофсоюзное представительство интересов работников [81, с. 35].

Таким образом, при анализе опыта Болгарии можно сделать вывод, что главной причиной появления непрофсоюзного представительства интересов трудящихся в этой стране послужил факт недоверия к профсоюзам.

Другим актуальным примером может служить опыт Российской Федерации, которая, в отличие от Республики Беларусь, около года назад сделала огромный шаг в регулировании вопроса представительства интересов трудящихся.

Летом 2012 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации были внесены нормы, посвященные созданию производственных советов, так в соответствии с абз. 9 ч. 1 ст. 22 ТК России, создание производственных советов осуществляется работодателями по своему усмотрению из числа работников, имеющих, как правило, достижения в труде [34]. При этом исключительно работодатель посредством локального нормотворчества определяет правовой механизм деятельности создаваемого им производственного совета.

Таким образом, законодательством Российской Федерации закреплено право работодателя создавать производственные советы, а также определять механизм их функционирования. Однако, исходя из того, что создание производственных советов является правом, а не обязанностью работодателя, будет ли он заинтересован в создании данных органов – вопрос весьма неоднозначный.

С одной стороны, работодатель должен быть заинтересован в создании производственных советов по причине того, что данный орган будет способствовать эффективности производственного процесса. А эффективный производственный процесс – это гарантия стабильного дохода работодателя и заработной платы работников.

Однако, с другой стороны, работодатель, будучи самостоятельным хозяйствующим субъектом, осуществляющим процесс управления трудом, вправе и не учитывать эти предложения. В некоторой степени создание производствен-

ных советов может повлиять на полномочия работодателя, а он, как и любой субъект, не хочет быть ограничен в своих законных правах. Таким образом, может возникнуть ситуация, когда производственный совет будет создан, но вносимые им предложения работодателем без обоснования причин будут отклоняться.

Согласимся с мнением российского исследователя В.В. Коробченко, что предусмотренный законом порядок формирования производственных советов вносит определенную неясность в правовой статус данного органа – его нельзя отнести ни к органам социального партнерства, ни к органам представительства работников [82, с. 33]. Предоставление работодателю всей полноты права создания и определения механизма существования и действия производственных советов не может свидетельствовать о реальном расширении участия работников в управлении организацией.

Таким образом, в отношении опыта Российской Федерации можно отметить следующее. Несомненно, Россия сделала большой шаг на пути в построении производственной демократии, однако недостатки в законодательном регулировании данных отношений создают благоприятную основу для злоупотребления работодателем своим правом не создавать производственные советы. Впоследствии это может привести либо к тому, что наниматели не будут реализовывать данное право, либо к тому, что реализация данного права будет сводиться к формальному соблюдению требований закона, что отбросит Российскую Федерацию на один или даже два шага назад.

Классическим примером представительства интересов работников может послужить опыт Германии, в которой объединения работников или работодателей именуется коалициями (*koalition*) и создаются для охраны и улучшения условий труда, строятся на добровольной, частноправовой основе; носят постоянный либо продолжительный характер, и являются «свободными от указаний», т.е. независимыми от государства и общественно-политических сил. Так, врачебная или торговая палата коалицией не признается, потому что данная организация создана государствен-

ными органами, т.е. она является не частноправовой, а публично-правовой и участие в ней строится на принудительных началах [83, с. 30].

Однако полагаем, что идея представительства интересов трудящихся непрофсоюзными организациями не может считаться безоговорочной. Прежде всего, в связи с тем, что переход к непрофсоюзному представительству требует не только наличия соответствующего законодательства, но и длительного времени, развитого гражданского общества, соответствующих традиций, а также общественной поддержки.

Как верно было отмечено Н.Л. Лютовым, для полноценного функционирования иных представительных органов работников необходимо полное и точное разграничение компетенции между ними и профсоюзами, а также предоставление им равных прав и возможностей, равной защиты (в том числе от антипрофсоюзной дискриминации), гарантий невмешательства и независимости, а также равное право на получение информации и консультаций со стороны работодателя [84, с. 6–7].

Вместе с тем наделение иных представительных органов работников правовым статусом, приравненным к статусу профсоюза, имеет ряд проблем.

Прежде всего, существует ряд вопросов правового регулирования, к которым можно отнести законодательно закрепленную возможность создания иных представительных органов работников и противоположное данной возможности – отсутствие законодательного порядка создания и деятельности данных органов.

Исходя из того, что во многих государствах законодательство может пойти по пути установления как возможности, так и порядка создания и деятельности иных представительных органов работников, необходимо учесть и определенные трудности практической реализации, которые могут сводиться к отсутствию возможности параллельного существования профсоюзов и иных представительных органов, доверия к данным органам, а также установления равных прав и условий существования и деятельности.

На основании проведенного исследования зарубежного опыта создания и деятельности объединения работников сформулируем следующие *выводы*.

1. В современном мире существует плюрализм представительства интересов работников. Несомненно, предпочтение того либо иного представителя (органа, организации) зависит от сложившихся традиций, развития гражданского общества, а также особенностей правовой системы государства.
2. На сегодня профсоюзы во многих государствах столкнулись с проблемами отсутствия доверия к ним, пассивностью их деятельности, сведению функции защиты интересов трудящихся к функции стабилизации экономических отношений, что является прямым основанием для построения концепции непрофсоюзного представительства интересов трудящихся.
3. Многие развитые государства предпринимают попытки для реализации данной концепции, учитывая факт того, что отсутствие возможности создания иных представительных органов работников, помимо профсоюза, а также вынужденное членство в профсоюзе в связи с отсутствием альтернативных органов противоречит такому общепризнанному принципу права, как свобода объединения.
4. Однако в случае, если в государстве существуют сильные и эффективные профсоюзы, которых можно правомерно назвать полноценными субъектами социального партнерства, существование иных представительных органов, на наш взгляд, не имеет практического смысла, да и создание конкурирующих организаций может нанести ущерб их интересам и в конечном счете угрожать их независимости.

7.3. Некоторые проблемы деятельности профсоюзов в Беларуси и за рубежом с учетом международных трудовых стандартов

Свобода объединения в сфере трудовых отношений понимается как уважение права всех работников и нанимателей свободно и добровольно создавать организации, а также их права вступать в такие организации с целью продвижения и защиты своих профессиональных интересов. Однако сложившаяся практика реализации данного принципа характеризуется некоторыми проблемами как в свободе создания организаций, так и в свободе участия в них.

В данной главе возьмем за основу тезис о том, что именно профсоюз является основной представительной организацией работников.

Законодательство многих стран прямо предусматривает, что работники и наниматели имеют право создавать организации без предварительного на то разрешения, однако в то же время законодательство многих стран требует соблюдения некоторых формальностей.

По мнению Комитета по свободе объединения МОТ установление правительствами государств положений, предусматривающих условия для создания организаций не противоречит Конвенции № 87, если они не носят характер «чистого и простого запрета» на создание таких организаций [85, с. 30]. Таким образом, следуя по логике МОТ, государства в своих национальных законодательствах могут предусматривать любые требования к созданию профсоюза, в том числе в отношении минимального количества членов профсоюза для его создания, тем более норма *jus cogens* в данной части отсутствует.

В связи с этим необходимо вспомнить о вариантах, установленных в национальных законодательствах некоторых государств.

Ранее мы писали о том, что минимальное количество учредителей профсоюза организации в Республике Беларусь составляет не менее 10 % работающих от их общего числа в организации, но не менее 10 человек [61]. Другим приме-

ром может послужить Федеральный закон Российской Федерации от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», в ст. 18 которого установлено минимальное количество учредителей любого общественного объединения, в том числе профсоюза – не менее трех [86].

В национальных законодательствах встречаются и иные примеры: в Гренаде минимальное количество учредителей – 25, Малавии – 7, Сальвадоре – 35, Доминиканской Республике – 3 [87].

Если проанализировать указанные нормы, то можно сделать вывод, что в данных случаях, государства не нарушают требований МОТ. Однако анализ практики показал, что установление большого количества учредителей будет противоречить Конвенции № 87. При этом на основании полученных жалоб Комитет по свободе объединения МОТ пришел к выводу о том, что установление требования о минимальном количестве учредителей в размере от 50 и выше – является чрезмерным.

Полагаем, что Комитет по свободе объединения МОТ пришел к такому выводу исходя из того, что в некоторых государствах при установлении минимального количества учредителей профсоюза возможность создания организации фактически сводится к нулю.

К сожалению, к такой стране относится и Республика Беларусь. Нормы Декрета № 2 вносят значительные трудности в реализацию принципа свободы объединения в Республике Беларусь, что является недопустимым:

- 1) существует достаточно высокое требование к количеству учредителей профсоюза в организации (не менее 10);
- 2) установление процентного соотношения работников и учредителей существенным образом затрудняет процесс создания профсоюза в связи с тем, что фактически число учредителей может быть намного больше заявленных 10.

В отношении Республики Беларусь замечания и расследования Комитета по свободе объединения МОТ имели ряд негативных последствий, одним из которых было лишение Европейским союзом со ссылкой на МОТ торговых префе-

ренций в 2006 г. за нарушение принципа свободы объединения, в том числе в части свободы создания организаций [39; 88; 89].

Следующим негативным аспектом в деятельности профсоюзов является наличие *фактов профсоюзной и антипрофсоюзной дискриминации*.

Участие в организациях должно осуществляться на добровольной основе. Таким образом, необходимо как наличие собственного желания, так и отсутствие каких-либо ограничений, ущемлений и лишений в форме антипрофсоюзной и профсоюзной дискриминации.

Все работники и наниматели имеют право создавать организации без каких-либо ограничений в отношении их расы, национальности, пола, гражданского состояния, возраста, профессии, политических взглядов и деятельности. Единственным правомерным ограничением является право на свободу объединений военнослужащих, полиции, а также государственных служащих.

Несомненно, ограничение свободы объединения необходимо отличать от ущемления, которое является противоправным, дискриминационным явлением. В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 87 не допускается дискриминация, направленная на ущемление свободы профсоюзного объединения как при приеме на работу, так и недопущение случаев увольнения работника на основании его членства в профсоюзе.

Однако правительствами ряда государств допускаются «легальные» отступления от данного правила. Так, в Швеции включение условия об обязательном членстве в профсоюзе является правомерным. В Мексике существует, так называемый пункт исключения, в соответствии с которым работодатель может отказать работнику в приеме на работу при отсутствии у последнего членства в профсоюзе либо уволить действующего работника в случае выхода его из профсоюза [83, с. 58]. К сожалению, данная практика существует и во многих государствах СНГ.

Увольнение по причине членства в профсоюзных организациях не является новым и для Республики Беларусь. Так, в настоящее время Комитетом по свободе объединения

ведется расследование на таких белорусских предприятиях, как «Полимир», «Гродно Азот», «Беларуснефть-Особино», «Белаэроавиация», «Беларуськалий», «Гранит», а также в Брестском государственном педагогическом университете, по факту вмешательства во внутренние дела профсоюза, а также по факту антипрофсоюзной дискриминации – массового увольнения работников по признаку членства в так называемых независимых профсоюзах [90, с. 169].

С 27 по 31 января 2014 года Минск посетила миссия прямых контактов МОТ, которая проводила сбор информации по вопросу свободы объединения в Республике Беларусь. Одним из вопросов, который они исследовали, – жалобы по поводу притеснения и давления на профсоюзных активистов – членов профсоюзов, не входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси [91].

Несмотря на то что свобода объединения является всеобщим правом всех работников и нанимателей, некоторые категории лиц постоянно лишаются (полностью или частично) права на объединение в организации в значительном числе стран. Среди данных категорий МОТ называет сельскохозяйственных рабочих, работников свободных экспортных зон, трудовых мигрантов, домашних работников, а также самозанятых лиц.

По данным Корейского института социально-трудовых исследований, члены профсоюза составляют 9,6 % от численности работающих, в то время как среди временных работников, на которых приходится почти 50 % всех работающих, их всего 1,7 %. В Японии ситуация немного лучше: доля работников – членов профсоюза, занятых на условиях неполного рабочего времени, – 18,5 %, несмотря на то, что члены профсоюза составляют лишь 5,3 % от общего числа работников [39, с. 38].

Для урегулирования данной проблемы ряд стран (Австрия, Корея, Нидерланды и Польша) включили статус в сфере занятости в перечень запрещенных оснований для дискриминации, что является весьма значимым шагом к реализации права на объединение данных категорий работников.

В Республики Беларусь, например, до принятия Закона от 01.08.2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» ст. ТК Беларуси, регламентирующая вопросы дискриминации в трудовых отношениях, включала закрытый перечень критериев дискриминации. Однако благодаря изменениям в ТК Беларуси данная норма была изложена в новой редакции, предусмотрев открытый перечень, что, по нашему мнению, является важным шагом в борьбе с новыми основаниями дискриминации.

Указанные проблемы, по нашему мнению, обусловлены рядом факторов. Прежде всего, ни в одной из конвенций МОТ, регулирующих отношения в области свободы объединения, не указаны конкретные профессии. С одной стороны, формулировку «все работающие» можно толковать именно как всех людей, занятых в сфере труда. Однако, с другой стороны, необходимо учитывать, что «работающие» могут быть заняты не на основании трудового договора или контракта, а на основании гражданско-правового договора, который не обеспечивает реализацию трудовых прав, включая право на объединение и ведение коллективных переговоров. Проблемы возникают лишь с категориями, сравнительно недавно появившимися на рынке труда и имеющими ряд специфических характеристик, которые до сих пор не урегулированы, в том числе на уровне МОТ.

Во многих странах предусмотрен механизм защиты от антипрофсоюзной дискриминации. Например, во Франции член профсоюза в случае его дискриминационного увольнения имеет право на выплату компенсации, соответствующей всему ущербу, который он понес в период между увольнением и восстановлением на работе, отказ же в восстановлении на работе является уголовным преступлением [85, с. 75].

В период с 2007-го по 2011 г. в Комитет по свободе объединений МОТ было подано 24 % жалоб, связанных именно с антипрофсоюзной дискриминацией и неадекватной защитой от нее [39, с. 21].

Следующей проблемой профсоюзного представительства интересов работников является *проблема создания профсоюзных монополий*.

В отношении данного вопроса МОТ высказалась следующим образом. В случае если группы организаций трудящихся решают объединиться такими способами, которые в результате приводят к образованию монополии, это не является нарушением принципа свободы объединения лишь при условии, что такая монопольная структура не устанавливается законодательством и образование новых организаций вне данной структуры остается юридически возможным [91].

Сегодня в Республике Беларусь сформировалась профсоюзная монополия, которая обусловлена как пережитками прошлого, так и особым политическим статусом белорусских профсоюзов. Зависимость профсоюзных комитетов в организациях от отраслевых, отраслевых от республиканских, республиканских профсоюзов от Федерации профсоюзов Беларуси, а Федерации профсоюзов Беларуси от иных органов власти является одной из «особенностей» белорусской правовой системы. Данная «особенность» со стороны международных организаций правомерно толкуется как нарушение принципа свободы объединения в части независимости профсоюзов.

Применительно к ситуации в Беларуси важно отметить, что такая монопольная структура действительно установлена законодательством и создание новых профсоюзов, не входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, фактически невозможно. Провозглашенная в ст. 14 Конституции Республики Беларусь трехуровневая модель профсоюзного представительства не реализуется в полном объеме.

В подтверждение данных тезисов приведем следующие факты.

Так, собственность в Беларуси может быть как государственная, так и частная. Однако процент частной собственности невелик. Если обратиться к процессу заключения трехсторонних коллективных соглашений, наниматели, как правило, придерживаются точки зрения государства, и, как следствие, профсоюз не в силах один противостоять двум оппонентам. Хотя, если рассмотреть данный вопрос под иным углом, профсоюзы и не хотят данного противостояния.

12 ноября 2013 г. Президент Республики Беларусь посетил с рабочим визитом ОАО «Керамин», в ходе которого прозвучало высказывание о намерении главы государства усовершенствовать систему трудового найма [92]. В частности, говоря о контрактной системе, он отметил, что в течение полугода все должны перейти на такую форму работы по причине того, что в Республике Беларусь еще много людей работают без контрактов. При этом обязанностью заняться данным вопросом глава государства наделил профсоюзы.

По экспертным оценкам, в Беларуси от 80 до 90 % работников осуществляют свою деятельность на основании трудового контракта, который существенно ухудшает правовое положение работников. Для нивелирования такого ухудшенного положения существуют определенные меры стимулирования труда, одной из которых является повышение до 50 % тарифной ставки. Минимальный размер данного повышения законодательством Республики Беларусь не установлен. Так, с момента принятия Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», регулирующего вопросы контрактной формы найма, до настоящего времени лишь в Генеральных соглашениях был предусмотрен минимальный процент, при этом соглашения носили рекомендательный характер. Иные действия профсоюзами Республики Беларусь не предпринимались.

В связи с этим подтверждается мнение о том, что в Республике Беларусь функция защиты интересов трудящихся сведена к функции стабилизации экономических отношений. Данное обстоятельство является недопустимым, нарушает не только международные акты и национальное законодательство, но и исторические предпосылки создания и деятельности профсоюза.

В данной работе были приведены примеры ближайшей соседки – Российской Федерации, и мы отмечали, что, несмотря на общее прошлое, там делаются значительные шаги вперед. Так, благодаря действиям профсоюзов Российской Федерации в Трудовой кодекс России были введе-

ны ограничения на повсеместное использование срочных трудовых договоров. Для белорусских профсоюзов это, по нашему мнению, должно стать ориентиром развития.

На основании проведенного исследования некоторых проблем деятельности профсоюзов в Республике Беларусь и зарубежных стран на основании международных трудовых стандартов необходимо сделать следующие *выводы*.

1. Предусмотренные на уровне национальных законодательств формальные требования, предъявляемые к созданию профсоюза, не в полном объеме урегулированы в международных трудовых стандартах, что вносит определенные трудности в процесс создания профсоюзов в тех либо иных государствах.
2. Профсоюзная и антипрофсоюзная дискриминация – негативные явления в жизни общества, которые должны быть упразднены. Однако лишь при совместной работе профсоюзов, нанимателей и органов государственного управления данная проблема может быть решена.
3. Проблема отсутствия независимости и создание нелегитимных профсоюзных монополий являются проблемами многих современных государств, к сожалению, и Республики Беларусь.
4. Отсутствие доверия к профсоюзам, пассивность их деятельности, сведение функции защиты интересов трудящихся к функции стабилизации экономических отношений является прямым основанием для предоставления законодательного «дозволения» на создание иных представительных органов работников. Ведь отсутствие данной возможности противоречит общепризнанному принципу права – свободы объединения.

В заключение данной главы сформулируем *общие выводы*.

1. Все работники и наниматели имеют право создавать организации без каких-либо ограничений в отношении их расы, национальности, пола, гражданского состояния, возраста, профессии, политических взглядов и деятельности, без каких-либо ограничений в определении организационно-правовой формы та-

кой организации, ведь признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, происходит ограничение прав тех, работников, которые не являются членами профсоюза, допуская при этом нарушение общепризнанного принципа международного права в сфере труда – права на свободу объединения.

2. Отсутствие независимости, снижение численности членов, негативные экономические и демократические тенденции, преднамеренное создание «желтых» или «карманных» профсоюзов, наличие профсоюзной дискриминации – все это является проблемами профсоюзного представительства интересов работников.
3. Выходом из сложившейся ситуации в Республике Беларусь является реформирование трудового законодательства и законодательства о социальном партнерстве. Полагаем, что в данной области необходимо учесть замечания и рекомендации Комитета по свободе объединения МОТ, международную практику создания и деятельности профсоюзов.
4. В рамках экономических и политических союзов для Республики Беларусь важное значение приобретают вопросы унификации национального законодательства с законодательством Российской Федерации, в которой свобода объединения работников развита на более высоком уровне.

Исследование современного состояния и особенностей международного и национального регулирования вопросов свободы объединения позволило сделать следующие **выводы**.

1. Свобода объединения состоит из двух фундаментальных блоков – свободы объединения работников и свободы объединения нанимателей (работодателей), в связи с чем важным условием для построения социальной справедливости в современном мире является предоставление равных возможностей для данных субъектов. При этом международно-правовое регулирование свободы объединения нанимателей (работодателей) характеризуется большим количеством

пробелов, отсутствием необходимых международных актов и договоров, а также приоритетом свободы объединения работников перед свободой объединения нанимателей, что является недопустимым.

2. Во многих развитых странах существует законодательная база, определяющая правовой статус объединений нанимателей (работодателей). В некоторых из них существуют общие нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность объединений граждан и юридических лиц, другие пошли по пути принятия отдельных законов. Принятие отдельного закона об объединениях нанимателей (работодателей) обусловлено как традициями и практикой того либо иного государства, сложившейся системой права, так и степенью развития гражданского общества. Для государств романо-германской правовой системы принятие отдельного нормативного правового акта более целесообразно и соответствует сложившейся практике.
3. В настоящее время в Республике Беларусь действует ряд некоммерческих организаций, которые созданы в целях представительства интересов нанимателей. Принятие законодательного акта, регламентирующего деятельность объединений нанимателей в Республике Беларусь, фактически завершило бы формирование правовой базы социального партнерства и позволило бы направить усилия на давно назревшую необходимость корректировки норм данного правового института в целом. Для развития в Республике Беларусь объединений нанимателей необходимо в первую очередь понимание государственными органами того, что наличие полноценных субъектов социального партнерства является важным фактором экономического и социального развития общества.
4. В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. В данной норме законодатель ясно указал на две существующие

формы – профсоюзную и непрофсоюзную. Игнорирование органами исполнительной власти одной из них фактически ведет к нарушению действующего в Республике Беларусь законодательства. Ведь, признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, законодательство Республики Беларусь тем самым ограничивает права тех работников, которые не являются членами профсоюза, допуская при этом нарушение общепризнанного принципа международного права – права на свободу объединения.

5. В отличие о Республики Беларусь, многие развитые государства предпринимают попытки для реализации концепции непрофсоюзного представительства интересов трудящихся. Однако в случае, если в государстве существуют сильные и эффективные профсоюзы, которых можно правомерно назвать полноценными субъектами социального партнерства, существование иных представительных органов не имеет практического смысла, да и создание конкурирующих организаций может нанести ущерб их интересам и в конечном счете угрожать их независимости.
6. Отсутствие независимости, снижение численности членов, негативные экономические и демократические тенденции, преднамеренное создание «желтых» или «карманных» профсоюзов, наличие профсоюзной дискриминации, профсоюзных монополий – все это является проблемами профсоюзного представительства интересов работников.

Таким образом, гражданам Республики Беларусь гарантируется реализация права на объединения в организации для защиты своих прав и интересов, принцип свободы объединения формально закреплен в нормах действующего белорусского законодательства о труде, однако правоприменительная практика реализации принципа свободы объединения в Республике Беларусь не соответствует международным трудовым стандартам.

Выходом из сложившейся ситуации в Республике Беларусь могло бы стать следующее.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения судами Республики Беларусь общепризнанных принципов и норм международного права при осуществлении правосудия необходимо принять постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. В данном постановлении следует дать легальное определение таким понятиям, как «общепризнанные принципы международного права», «общепризнанные нормы международного права», определить их место и роль среди иных источников права Республики Беларусь.

В целях обеспечения равенства субъектов социального партнерства, а также в целях координации действий органов государственного управления, профессиональных союзов и объединений нанимателей в Республике Беларусь необходимо принять Закон Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей». В данном законе целесообразно предусмотреть порядок формирования и деятельности объединений нанимателей, закрепить легальные формы данных объединений, а также механизм взаимодействия с иными субъектами социального партнерства. По нашему мнению, при разработке проекта данного нормативного правового акта необходимо взять за основу опыт Германии и предусмотреть обязательное членство в данном объединении.

В отношении профсоюзного представительства интересов трудящихся в Республике Беларусь также необходимо провести реформирование законодательства.

Так, в целях упорядочения деятельности профессиональных союзов, следует:

- 1) отменить изменения, внесенные Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси;
- 2) норму ст. 1 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» необходимо изложить в редакции абз. 13. ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси до внесения изменений и дополнений Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», а именно:

«профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов».

В целях обеспечения свободы объединения в Республике Беларусь необходимо внести изменения и дополнения в Декрет Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов и иных общественных объединений». Так, ч. 1 п. 3 *изложить в новой редакции:*

«для создания и деятельности политической партии необходимо не менее 1000 учредителей (членов) от большинства областей Республики Беларусь и г. Минска, республиканского профессионального союза – не менее 500 учредителей от большинства областей Республики Беларусь и г. Минска, территориального профессионального союза – не менее 500 учредителей от большинства административно-территориальных и территориальных единиц соответствующей территории, профессионального союза на предприятии, в учреждении, организации и в иных местах работы (учебы) – не менее 3 человек».

В целях реализации ст. 354 ТК Беларуси в части представительства интересов работников иными представительными органами, действующими на основании актов законодательства, необходимо принять подзаконные акты, регламентирующие порядок создания и деятельности данных органов, их цели, задачи, функции, механизм взаимодействия с иными субъектами трудового права и социального партнерства. При этом, принимая подзаконные акты, необходимо руководствоваться опытом Российской Федерации, Болгарии и Германии.

Библиографический список

Библиографический список по разделу 1

1. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Рус. яз., 1982. – 816 с.
2. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: современное написание. В 4 т. Т.4: Р-Я / В.И. Даль. – М.: АСТ: Астрель, Транзиткнига, 2006. – 1144 с.
3. Ефремов, Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка / Т.Ф. Ефремов. – М.: АСТ: Астрель, 2006. – Т.3: Р-Я. – 973 с.
4. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверенцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
5. Юридический энциклопедический словарь / Под общ. ред. В.Е. Крутских. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – VI, 450 с.
6. Нерсесянц, В.С. Философия права: учебник для вузов / В.С. Нерсесянц. – М.: ИНФРА-М: НОРМА, 1997. – 647 с.
7. Ксенофонт. Воспоминания о Сократе / РАН. Ин-т философии. – М.: Наука, 1993. – 379 с.
8. Платон. Диалоги / Платон. – М.: АСТ, Харьков: Фолио, 2005. – 381 с.
9. Платон. Государство. Законы. Политик / Предисл. В.И. Темнова; Платон. – М.: Мысль. – 798 с.
10. Аристотель. Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории. – Минск: Литература, 1998. – 1392 с.
11. Материалисты Древней Греции / Общая ред. и вст. ст. М.А. Дынника. – М.: Госполитиздат, 1955. – 239 с.
12. Валлон, А. История рабства в античном мире. – Смоленск: Русич, 2005. – 635 с.
13. Августин, А. О граде Божием / Блаженный Августин. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. – 1294 с.
14. Aquinas, T. Summe der Theologie Zusammengrfasst. Eingel und erldut. Von J. Bekhart. Bl. 1–2. – Leipzig, 1934.

15. История политических и правовых учений: учебник для вузов. Изд. 2-е; под общ. ред. В.С. Нерсисянца. – М.: Норма-Инфра-М, 1999. – 736 с.
16. Гроций, Г. О праве войны и мира. Три книги, в которых объясняются естественное право и право народа, а также принципы публичного права: Репринт с изд. 1956 г. – М.: Ладомир, 1994. – 868 с.
17. Гоббс, Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства, церковного и гражданского / Т. Гоббс; предисл. и ред.: Ческис А. – М.: Соцэкгиз, 1936. – 503 с.
18. История философии права. – СПб.: Юрид. ин-т, СПб ун-т МВД России, 1998. – 640 с.
19. Локк, Д. Избранные философские произведения: в 2 т. / Д. Локк. – М.: Мысль, 1960. – 532 с.
20. Монтескье, Ш. О духе законов // Избранные произведения / Ш. Монтескье. – М.: Госполитиздат, 1955. – 799 с.
21. Руссо, Ж.-Ж. О причинах неравенства / Перев. с франц. Н.С. Южакова. Под ред. и с предисл. С.Н. Южакова. – СПб.: Типо-литография А.Э. Винеке, 1907. – XXIV, 166 с.
22. Кант, И. Критика чистого разума / Пер. с нем. Н. Лосского. – Минск: Фирма «Литература», 1998. – 959 с.
23. Кант, И. Основы метафизики нравственности. Критика практического разума. Метафизика нравов / И. Кант. Изд. 3-е. – СПб.: Наука, 2007. – 528 с.
24. Фихте, И.Г. Назначение человека / Пер. с нем.; под ред. Н.О. Лосского. – СПб.: Тип. Монтвида, 1905. – 133 с.
25. Фихте, И.Г. Основа естественного права согласно принципам наукоучения: Пер. с нем. А.К. Судакова. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2014. – 392 с.
26. Гегель, Г.В.Ф. Философия права: Пер. с нем. / Ред.-сост.: Д.А. Керимов, В.С. Нерсисянц. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.
27. Чичерин, Б.Н. Философия права. – СПб: Наука, 1998. – 656 с.
28. Соловьев, В.С. Право и нравственность / В.С. Соловьев. – Минск-М.: Харвест, АСТ, 2001. – 190 с.

29. Новгородцев, П.И. Сочинения / П.И. Новгородцев; сост. и вст. статья и прим. М.А. Колерова, Н.С. Плотникова. – М.: Раритет, 1995. – 448 с.
30. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. – СПб: Изд-во «Лань», 1999. – 224 с.
31. Ролз, Д. Теория справедливости / Д. Ролз. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. – 535 с.
32. Бердяев, Н.А. Философия свободного духа / Н.А. Бердяев; вст. ст. А.Г. Мысливченко. – М.: Республика, 1995. – 480 с.
33. Бердяев, Н.А. Философия свободы / Н.А. Бердяев. – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2000. – 351 с.
34. Бердяев, Н.А. О назначении человека; О рабстве и свободе человека / Н.А. Бердяев. – М.: АСТ, 2006. – 637 с.
35. Иошкин, В.К. Несвобода и свобода как формы рационального осмысления мира / В.К. Иокшин. – СПб.: Русь, 2005. – 347 с.
36. Кабыкенова, Б.С. Идея свободы в истории философии права: Автореф. дис. ... д-ра фил. наук / Б.С.Кабыкенова. – Алматы, 2004. – 53 с.
37. Пушкарева, М.А. Идея свободы в ее трансцендентально-системном представлении: автореф. дис. ... д-ра фил. наук / М.А. Пушкарева. – Уфа, 2005. – 44 с.
38. Рязанов, Д.С. Идея свободы в современном политическом радикализме: автореф. дис. ... канд. фил. наук / Д.С. Рязанов. – Махачкала, 2006. – 22 с.
39. Помнікі гісторыі права Беларусі: извлечения из «Стратегикона» Маврикия о нравах и обычаях славян // Национальный правовой портал Республики Беларусь- [Электронный ресурс] / Нац. центр правов. информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014. Режим доступа: <http://www.pravo.by> – Дата доступа: 08.08.2014.
40. Доўнар, Т.І. Помнікі права Беларусі феадальнага перыяду. Курс лекцый / Т. І. Доўнар. – Минск: ИСЗ, 2001. – 312 с.
41. Белоруссия в эпоху феодализма: сборник документов и материалов: в 3 т. / редкол.: А.П. Азаров, А.М. Карпачев, Е.И. Карнейчик ; сост.: З.Ю. Копыльский

- и др.; Ин-т истории АН БССР, Арх. упр. МВД БССР. – Минск : Издательство Академии наук БССР, 1959. – Т. 1 : С древнейших времен до середины XVII века. – Минск : Издательство Академии наук БССР, 1959.
42. Вішнеўскі А.Ф., Юхо Я.А. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі ў дакументах і матэрыялах (Са старажытных часоў да нашых дзён): вучэб. дапаможнік / Пад агул. рэд. праф. А.Ф. Вішнеўскага. – Мінск: Акадэмія МУС Рэспублікі Беларусь, 2003. – 320 с.
 43. Дагаворы і граматы як крыніцы беларускага феадальнага права: Дапаможнік / Я. Юхо, А. Абрамовіч, Т. Доўнар, У. Сатолін. – Мінск: БДУ, 2000. – 127 с.
 44. Полоцкие грамоты XIII – начала XVI вв. / Сост. А.Л. Хорошкевич; Ин-т истории СССР, Академия наук СССР. – М.: Ин-т истории СССР, 1977. – 226 с.
 45. Пічэта, У.І. Юрыдычнае становішча вясковага насельніцтва на прыватнаўласніцкіх землях к часу выдання Літоўскага Статуту 1529 г. – Менск: Інбелкульт, 1928. – 57 с.
 46. Леонтович, Ф.И. Источники русско-литовского права. Общій обзоръ источниковъ. Договоры. Земскіе и областныя привилеи. – Варшава: Тип. Варш. учеб. округа, 1894. – 71 с.
 47. Статут Великого княжества Литовского 1529 г. / Под ред. акад. К.И. Яблонскаса. – Минск: Изд-во АН БССР, 1960. – 253 с.
 48. Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т. І. Доўнар, У.М. Сатолін, Я.А. Юхо; Рэдкалегія Т.І. Доўнар і інш. – Мінск: Тэсей, 2003. – 352 с.
 49. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: тэксты, давед. камент. / Беларус. Сав. Энцикл.; Рэдкал.: І.П. Шамякін (гал. рэд.) і інш. – Мінск: БелСЭ, 1989. – 573 с.
 50. Хелли, Р. Холопство в России 1450-1725: пер. с англ. / Предисл. и науч. ред. А.Б. Каменский. – М.: Изд. центр «Academia», 1998. – 706 с.
 51. Акты Литовской Метрики. Томъ первый. Вып. первый. 1413– 1498 гг. / Сост. Ф.И. Леонтович. – Варшава: Тип. Варш. учеб. округа, 1896. – 169 с.

52. Чехихин-Ветринский, В.Е. Крепостное право и освобождение помещичьих крестьян. – Н.-Новгород: Типо-лит. «Нижегор. печ. дело», 1911. – 64 с.
53. Хохлов, Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2013. – 1022 с.
54. Вішнеўскі, А.Ф. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі: Вучэб. дапаможнік. – Мінск: ВП «Экаперспектыва», 2000. – 319 с.
55. Васілевіч, Р.А. Гісторыя канстытуцыйнага права Беларусі / Р.А. Васілевіч, Т.І. Доўнар, І.А. Юхо. – Мінск: РТАА «Права і эканоміка», 2001. – 363 с.
56. Историко-юридические материалы, извлеченные из актовых книг губерний Витебской и Могилевской, хранящихся в центральном архиве в Витебске, и изданные под ред. Сазонова. – Витебск: Тип. губ. правления, 1871. – 374 с.
57. Историко-юридические материалы, извлеченные из актовых книг губерний Витебской и Могилевской, хранящихся в центральном архиве в Витебске, и изданные под ред. М. Веревкина. Вып. 22. – Витебск: Типо-литография Г.А. Малкина, 1891. – 501 с.
58. Хрестоматия памятников феодального государства и права стран Европы / Под ред. В. М. Корецкого. – М., 1961. С. 791–798.
59. Гродненская Конституция Речи Посполитой (Prawa kardynalne) от 23.11.1793 г. // Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правов. информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.. Режим доступа: <http://www.pravo.by> – Дата доступа: 08.08.2014
60. Балицкий, Г.В. Фабричное законодательство в России. – М.: Кн. магазин Д.П. Ефимова, 1906. – 91 с.
61. Тургенев, Н.И. Россия и русские. Перевод с фр. и ст. С.В. Житомирской; Комментар. А.Р. Курилкина – М.: ОГИ, 2001. – 742 с.
62. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 384 с.

63. Свод законов Российской Империи. Т. X. Ч. 1. – СПб.: Изд. кодифицир. под наблюд. ред. «Вестник знаний», 1900. – 424 с.
64. Свод гражданских узаконений губерний прибалтийских с продолжением 1912–1914 гг. и с разъяснениями в 2 томах. Сост. В. Буковский. Том II, содержащий право требований. – Рига, 1914. – 2132 с.
65. Ставский Б.И. Гражданские законы губерний Царства Польского в 2 томах. Т. 1. – 3-е испр. и доп. изд. – Варш., 1905. – 697, XLIX с.
66. Шершеневич, Г.Ф. История кодификации гражданского права в России. Казань. Тип. имп. ун-та, 1898. – 128 с.
67. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.: Постановление ВЦИК, 4 нояб. 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
68. История государства и права Белорусской ССР: в 2 т. / Редкол. С.П. Маргунский [и др.]. – Минск: Наука и техника, 1970 – 1973. – Т. 1 – 1970. – 608 с.
69. Тамашэўскі, К.Л. Гісторыя працоўнага права Беларусі. Кароткі нарыс генезісу крыніц: вуч.-метад. дапаможнік / К.Л. Тамашэўскі. – Минск: Амалфея, 2010. – 68 с.
70. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси: история, теория и практика: монография / К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея; Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
71. Варшавский К.М. Трудовое право С.С.С.Р. – Л.: АCADEMIA, 1924. – 180 с.
72. Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, утв. постановлением СНК РСФСР от 02.06.1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 48. – Ст. 568.
73. Очерки по истории государства и права Белорусской ССР. Вып. I. – Минск: Изд. БГУ, 1958. С. 213–216.
74. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового завета. – Минск: Беларусь, 1990. – 1676 с.

75. История государства и права Белорусской ССР: в 2 т. / Редкол. С.П. Маргунский [и др.]. – Минск: Наука и техника, 1970 – 1973. – Т. 1 – 1970. – 608 с.
76. Доўнар, Т.І. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі / Т.І. Доўнар. – 2-е выданне. – Мінск: Амалфея, 2008. – 400 с.
77. Каминская П.Д. Очерки трудового права. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. – 135 с.
78. Кодекс о труде Белорусской ССР от 27.07.1929 г. // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Белорусской Социалистической Советской Республики. – 1929. – № 33. – Ст. 191.
79. Кривой В.И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного источника к взаимовлиянию // Судовы веснік. – 1999. – № 2 – С. 59.
80. Гудель, В.В. Кодекс о труде БССР 1929 года: от истории к современности // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 101–103.
81. Томашевский, К.Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Правоведение. Изв. вузов. – 2006. – № 1. – С.143–158.
82. Труд в золотой промышленности. Сборник важнейших законов и ведомственных распоряжений / Сост. Д.Г. Гольман. – М.: Тип. «Путь Октября», 1935. – 452 с.
83. Нарысы гісторыі Беларусі: У 2 ч. Ч. 2 / М.П. Касцюк, І. М. Ігнаценка, У.І. Вышыньскі і інш.; Інстытут гісторыі АНБ. – Мінск: Беларусь, 1995. – 560 с.
84. Вербицкая, О.М. Российское крестьянство: от Сталина к Хрущеву. Середина 40-х – начало 60-х годов. – М.: Наука, 1992. – 223 с.
85. Об утверждении Положения о паспортной системе в СССР: Постановление Совета Министров СССР от 28.08.1974 № 677 // Свод законов СССР. – 1985. – Т. 10. – с. 315-321.
86. Конституция (Основной Закон) Белорусской Советской Социалистической Республики. – Минск: БЕЛПАРТИЗДАТ ЦК КП(б)Б, 1937. – 32 с.
87. Иванов, С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.

88. Киселев, И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе / И.Я. Киселев. – М.: ИНИОН РАН, 2003. – 84 с.
89. Аكوпова, Е.М. Современный трудовой договор (контракт) / Е.М. Аكوпова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 352 с.
90. Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25.04.1956 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 203.
91. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15.07.1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст.265.
92. Кодекс законов о труде Белорусской ССР от 23.06.1972 // Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. – 1972. – № 18. – Арт. 266.
93. Лившиц, Р.З. Реформа трудового законодательства: вопросы теории / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Социалистический труд. – 1989. – № 1. – С. 76–89.
94. О внесении в законодательство о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 04.02.1988 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1988. – № 6. – Ст. 95.
95. Кривой, В.И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права / В.И. Кривой // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2012. – № 1. – С. 97–99.
96. Декларация о государственном суверенитете Белорусской ССР: постановление Верховного Совета БССР от 27 июля 1990 г. // Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. – 1991. – № 31. – Арт. 536.
97. Конституция Республики Беларусь: принята на XIII сессии Верховного Совета Республики Беларусь 15.03.1994. – Минск: Польша, 1994. – 30 с.
98. Михаловский, А.М. Некоммерческие организации: правовые основы деятельности / А.М. Михаловский, К.Л. Томашевский. – Минск: Изд-во Гревцова, 2007. – 296 с.

99. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников: монография / К.Л. Томашевский. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
100. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Инф-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.
101. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – Изд. 2-е, знач. доп. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.
102. Каминская, П.Д. Очерки трудового права / П.Д. Каминская. – М.: Юрид. изд-во Н.К.Ю. РСФСР, 1927. – 135 с.
103. Логанов, И.И. Свобода личности. – М.: Мысль, 1980. – 158 с.
104. Спиноза, Б. Избранные произведения. Серия «Выдающиеся мыслители». – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 608 с.
105. Николаева, Л.В. Объективные и субъективные факторы социального прогресса и свободы. – М.: изд-во Моск. ун-та, 1974. – 260 с.
106. Иванов, С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982. – 232 с.
107. Кудрявцев, В.Н. Правовые грани свободы // Советское государство и право. – 1989. – № 11. – С. 3–9.
108. Давыдов, Ю.Н. Труд и свобода. – М.: Высш. школа, 1962. – 132 с.
109. Чангли, И.И. Труд / АН СССР. Ин-т социол. исследований. – М.: Наука, 1973. – 588 с.
110. Бугров, Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. – 126 с.
111. Сорочан, О.П. Труд и всестороннее развитие личности // Труд и его проблемы на современном этапе развития социалистического общества. Вопросы политической экономии. Межвузовский сборник. Кишинев: Штиинца, 1986. – С. 13–22.
112. Смирнов, О.В. Основные принципы советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1977. – 215 с.

113. Пашков, А.С., Хрусталеv Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. – М.: Юрид. лит., 1970. – 196 с.
114. Рудницкий, Ф.М. Права, свободы и ответственность граждан в условиях развитого социализма // Советское государство и право. – 1977. – № 5. – С. 21–29.
115. Александров, Н.Г. Советское трудовое право. – изд. 3-е, исп. И доп. – М.: Госюриздат, 1963. – 414 с.
116. Пашерстник, А.Е. Право на труд. – М.: изд-во Академии наук СССР, 1951. – 232 с.
117. Александров, Н.Г. Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. Стенограмма публичной лекции, прочитанной в Октябрьском зале Дома союзов в Москве / Всесоюз. о-во по распространению полит. и науч. знаний. – М.: «Правда», 1949. – 23 с.
118. Лившиц, Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1986. – 174 с.
119. Куренной, А.М. Трудовое право на пути к рынку. – М.: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации: Дело Дтд, 1995. – 304 с.
120. Чухвичев, Д.В. Свобода и право : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Д.В. Чухвичев; Московская государственная юридическая академия. – М., 2001. – 27 с.
121. Федин, В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russia. – 2004. – № 2. – С. 411–436.
122. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.
123. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 379 с.
124. Лаврив, О.Я. Система принципов трудового права Украины. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / О.Я. Лаврив; Национальная юридическая академия им. Я. Мудрого. – Харьков, 2007. – 20 с.
125. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

126. Штринева, Т.И. Современные принципы трудового права Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Т.И. Штринева; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб, 2001. – 26 с.
127. Попов, С.В. Формы реализации права на труд: проблемы теории и практики. – Харьков: Изд-во «ФИНН», 2009. – 336 с.
128. Дмитриева, И.К. Основные принципы трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / И.К. Дмитриева. – М., 2004. – 50 с.
129. Ершов, В.В. Трудовой договор. – М.: Дело, 2001. – 350 с.
130. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: Контракт, Инфра-М, 2011. – 647 с.
131. Кратенко, М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 121 с.
132. Лушников, А.М. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
133. Новикова, О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / О.И. Новикова; ГОУ ВПО «Московская гос. юрид. академия» им. О.Е. Кутафина. – М., 2010. – 26 с.

Библиографический список по разделу 2

1. Тиунов, О.И. Международное гуманитарное право. Учебник для вузов / О.И. Тиунов. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 328 с.
2. Права человека : учеб. пособие / Е.А. Лукашева [и др.]; под общ. ред. Е.А. Лукашевой. – М. : Норма: Инфра-М, 1999. – 560 с.

3. Козик, А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.
4. Относительно принудительного или обязательного труда : Конвенция Международной организации труда, 28 июня. 1930 г., № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 3/504.
5. О косвенном принуждении к труду : Рекомендация Международной организации труда, 28 июня. 1930 г., № 35 // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
6. О регламентации принудительного или обязательного труда : Рекомендация Международной организации труда, 28 июня. 1930 г., № 36 // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
7. Об упразднении принудительного труда : Конвенция Международной организации труда, 5 июня. 1956 г., № 105 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 3/510.
8. Орловский, Ю.П. Реформирование трудового законодательства продолжается / Ю.П. Орловский // Журнал российского права, 2006. – № 11. – С. 14–25.
9. О целях и задачах Международной организации труда : Декларация Международной организации труда, принята в Филадельфии 10 мая 1944 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.
10. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Свобода ассоциаций: сборник документов / сост. Е. Тонкачева, Г. Черепок, Т. Рудкова. – Минск : ФУАинформ, 2009. – С. 11–16.
11. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : Конвенция Международной организации труда, 26.06.1951 г., № 100 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

12. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : Рекомендация Международной организации труда, 29.06.1951 г., № 90 // Консультант ПлюсВерсия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
13. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция Международной организации труда, 25 июня. 1958 г., № 111 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 3/560.
14. О дискриминации в области труда и занятий : Рекомендация Международной организации труда, 25.06.1958 г., № 111 // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
15. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генер. Ассамблеи ООН, 16 дек. 1966 г. // Права человека: международно-правовые документы и практика их применения: в 4 т. / сост. Е.В. Кузнецова. – Минск : Амалфея, 2009. – Т. 1. – С. 82–94.
16. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генер. Ассамблеи ООН, 16 дек. 1966 г. // Права человека: международно-правовые документы и практика их применения: в 4 т. / сост. Е.В. Кузнецова. – Минск: Амалфея, 2009. – Т. 1. – С. 99–105.
17. Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации: принята 18.06.1998 на 86-й сессии МОТ. – Женева : МБТ, 1998. – 13 с.
18. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : Конвенция Международной организации труда, 23.06.1981 г., № 156 // Консультант ПлюсВерсия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
19. Конституция Российской Федерации, 12.12.1993 г. // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.

20. Decent work: a better word a starts here [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dw/ilo-dw-english-web.swf>. – Дата доступа: 13.05.2014.
21. Глобальный альянс против принудительного труда: Доклад I (В). – Женева : МБТ, 2005. – С. 32–34.
22. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) – Минск : Амалфея, 2007. – 48 с.
23. Лушников, А.М. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
24. Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа: [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/DEKRET/declarat.htm>. – Дата доступа : 14.05.2014.
25. Гудель, В.В. Кодификация трудового законодательства БССР. [Электронный ресурс] – 2008. – Режим доступа: http://pravmisl.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=2599. – Дата доступа : 10.05.2014.
26. Конституция Союза Советских Социалистических Республик утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.tarasei.narod.ru/konst1936.htm>. – Дата доступа :14.05.2014.
27. Малышок, И.Г. Право на труд и свобода труда в историко-правовом аспекте / И.Г. Малышок // Вестник АмГУ, 2013. – № 60. – С. 73–78.
28. Кодекс законов о труде 1971 г. РСФСР: [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumI D_3260.html. – Дата доступа : 14.05.2014.
29. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 2/70.
30. Василевич, Г.А. Конституция Республики Беларусь: науч.-практ. комментарий / Г. А. Василевич. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2005. – 486 с.

31. Гейхман, В.Л. Свобода труда и право на труд: современное состояние и перспективы развития (к 20-летию российской Конституции) / В.Л. Гейхман // Вестник Российской правовой академии, 2013. – № 4. – С. 19–22.
32. Жернаков, В.В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве / В.В. Жернаков // Вестник Пермского университета. – 2013. – № 3. – С. 1–6.
33. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Свобода ассоциаций: сб. документов / сост. Е. Тонкачева, Г. Черепок, Т. Рудкова. – Минск : ФУАинформ, 2009. – С. 11–16.
34. Курс трудового права. Общая часть / Войтик А.А. [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
35. Алексеев, С.С. Общая теория права: в 2 т. / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – Т. 1. – 361 с.
36. Иванников, И.А. Толковый словарь по теории права / И.А. Иванников. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 128 с.
37. Калинина, Э.А. Общая теория государства и права / Э.А. Калинина, А.Л. Козик. – Минск : Молодежное, 2011. – 160 с.
38. Александров, Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1954. – 383 с.
39. Пашерстник, А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права / А.Е. Пашерстник // Советское государство и право, 1957. – № 10. – С. 92–103.
40. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь : Изд-во Перм. унта; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.
41. Гладких, Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.Ю. Гладких; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2002. – 23 с.

42. Сагандыков, М.С. Реализация конституционного принципа свободы труда при временных переводах на другую работу // КонсультантПлюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.
43. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
44. Лютов, Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: над-национальный уровень / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С.79–86.
45. Гражданский кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 07.12.1998 г., № 218-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.
46. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб : Из-во С.-Петербур. ун-та, 1996. – Т. 1: Общая часть. – 572 с.
47. Смирнов, О.В. О правовой природе ученичества / О.В. Смирнов // Советское государство и право. – 1957. – № 3. – С. 111–114.
48. Трудовое право : учебник / В.И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
49. Орловский, Ю.П. Труд молодежи в СССР / Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1974. – 256 с.
50. Артемова, В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В.Н. Артемова. – Минск : Наука и техника, 1981. – 191 с.
51. Мотина, Е.В. Правовое регулирование ученического договора / Е.В. Мотина // Юрист. – 2006. – № 7. – С. 85–89.
52. Кривой, В.И. Работа и учеба: комментарий новейшего законодательства : [обучение работников в вечерних заочных учреждениях образования, повышения квалификации, переподготовка, подготовка кадров непосредственно у нанимателя] / В.И. Кривой. – Гомель, 2008. – 415 с.

53. Левиант, Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. – М.: Юрид. лит-ра, 1966. – 186 с.
54. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник / Орловский Ю.П. [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. – 185 с.
55. Пашков, А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А.С. Пашков. – М.: Госюриздат, 1961. – 183 с.
56. Федотов, Д.И. Ученический договор: проблемы правового регулирования: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.И. Федотов; МГЮА. – М., 2008. – 28 с.
57. Глебов, В.Г. Ученический договор: монография / В.Г. Глебов. – М.: Юрист, 2006. – 144 с.
58. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 02.01.2014 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.
59. Таль, Л.С. Трудовой договор: цивилистические исследование / Л.С. Таль. – Ярославль: Тип. Губернского правления, 1913. – Ч. 1: Общие учения – 422 с.
60. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1/512.
61. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Василевич Г.А. [и др.] ; под ред. В.Г. Голованова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2011. – 1200 с.
62. Путеводитель по кадровым вопросам «Изменение условий трудового договора (контракта)» // Консультант-Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
63. Лебедев, В.М. Лекции по трудовому праву России. Вып. 2 / В.М. Лебедев. – Томск : Изд-во Томского университета, 2001. – 63 с.

64. Курылева, О.С. Основные формы реализации права на труд: пути совершенствования / О.С. Курылева // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф., 22–23 июня 2006 г.) / редкол. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – С. 58–62.
65. О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности: Указ Президента Респ. Беларусь, 18 июня 2005 г., № 285 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 1/6561.
66. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: в ред. Федерального закона Рос. Федерации от 02.04.2014 г. // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
67. О поддержке малого и среднего предпринимательства : Закон Респ. Беларусь, 01.07.2010 г., № 148-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. № 57-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.
68. О некоторых вопросах назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей: Указ Президента Респ. Беларусь, 09 окт. 2013 г., № 462 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2013. – № 1/14566.
69. Чуприс, О.Н. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь / О.Н. Чуприс. – Минск: Право и экономика, 2009. – 310 с.
70. Бахрах, Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Д.Н. Бахрах. – Екатеринбург: Изд-во Гос. юр. академии, 1995. – 357 с.
71. О государственной службе в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 14 июн. 2003 г., № 204-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 70 – 2/953.
72. О статусе военнослужащих : Закон Респ. Беларусь, 4 января 2010 г., № 100-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 10.07.2012 г. // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

73. О статусе военнослужащих: Фед. закона Рос. Федерации, 27 мая 1998 г., № 76-ФЗ: в ред. постановления Конст. Суда Рос. Федерации от 05.06.2013 № 12-П // КонсультантПлюс Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2014.
74. Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2011 г., № 334-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 2/1884.
75. Повсеместные нарушения трудовых прав и принудительный труд в Беларуси [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/378511.html>. – Дата доступа: 14.05.2014.
76. О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности : Декрет Президента Респ. Беларусь, 07.12.2012 г., № 9 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.
77. Томашевский, К.Л. Совместимы ли программа достойного труда и концепция социального правового государства с отступлением от свободы труда / К.Л. Томашевский, К.С. Костевич // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева: материалы IX междунар. науч.-практ. конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К.Н. Гусова; сост. канд. юрид. наук, доц. О.А. Шевченко, канд. юрид. наук, ст. преп. М.И. Акатнова. – М. : Проспект, 2013. – С.375–385.
78. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях : Декрет Президента Респ. Беларусь, 24 нояб. 2006 г., № 18 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
79. О распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 02.04.1997 г., № 276 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

80. Кодекс Республики Беларусь об образовании : Кодекс Респ. Беларусь, 13 января 2011 г., № 243-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 2/1795.
81. О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения : Декрет Президента Респ. Беларусь, 17.03.1997 г., № 7 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр». – Минск, 2014.
82. ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and methodology. –Geneva : ILO, 2012. – P.13.
83. основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям: Доклад VI. – Женева : МБТ, 2012. – 121 с.
84. Цена принуждения: Доклад Генерального Директора МОТ. – Доклад I (B) – МБТ: Женева, 2009. – 101 с.
85. Labor freedom [Электронный ресурс] – 2013. – Режим доступа: <http://www.heritage.org/index/labor-freedom>. – Дата доступа: 10.03.2013.
86. Об утверждении Программы деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 18 февр. 2011 г., № 216 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 29-5/33370.
87. Современные тенденции развития трудового права Германии и евро-кризис [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/article/miscart/654>. – Дата доступа: 01.05.2014.
88. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования / Н.Л. Лютов. – М.: АНО Центр социально-трудовых прав, 2012. – 128 с.

Библиографический список по разделу 3

1. Принципы Глобального договора ООН в трудовых отношениях: Руководство для деловых кругов. – Женева: МБТ, 2011. – 56 с.
2. Войтик, А.А. Объединения нанимателей в системе социального партнерства в Республике Беларусь /

- А.А. Войтик // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (21–22 окт. 2010 г., г. Минск). – Минск, 2010. – С. 256–262.
3. Войтик, А.А. Объединения нанимателей как равноправный субъект социального партнерства / А.А. Войтик // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы междунар. науч.-практ. конф. Минск, 9–10 ноября 2007 г. / редкол.: И. Н. Колядко (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2008. – С. 99–102.
 4. Войтик, А. Проект закона «Об объединениях нанимателей»: проблема согласования норм трудового и гражданского законодательства / А. Войтик, К. Томашевский. – Юрист. – 2004. – № 10. – С. 82–85.
 5. Волк, Е.А. О целесообразности различных форм представительства интересов работников в Беларуси / Е.А. Волк // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник науч. трудов по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск: Регистр, 2013. – С. 18–20.
 6. Синьков, Б.Б. Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05: / Б.Б. Синьков; Государственное научное учреждение «Институт государства и права Национальной академии наук Беларуси». – Минск, 2006. – 130 с.
 7. Томашевский, К.Л. Система социального партнерства и коллективно-договорное регулирование в Беларуси и за рубежом: проблемы и перспективы / К.Л. Томашевский // Правовая основа взаимодействия субъектов права Республики Беларусь: научно-правовой анализ: материалы заоч. респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 10–15 янв. 2013; редкол. И.А. Маньковский (гл. ред.). – Минск: Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – С. 28–35.
 8. Томашевский, К.Л. Общеизвестные принципы международного права в сфере труда: актуальные проблемы / К.Л. Томашевский // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 6. – С. 376–395.

9. Томашевский, К.Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: механизм реализации / К.Л. Томашевский // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2010. – № 4. – С. 57–60.
10. Томашевский, К.Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила / К.Л. Томашевский // Журнал международного права и международных отношений. – 2010. – № 4. – С. 21–25.
11. Томашевский, К.Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: понятийный аспект / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2010. – № 11. – С. 51–55.
12. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
13. Tomashevski, K. The problems of workers representation in the Republic of Belarus and some possible ways to resolve them / K. Tomashevski, E. Volk, // Worker's Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' System / Roger Blanpain [editor], Nikita Lyutov [guest editor]. – The Netherlands : Kluwer Law International, 2013. – P. 11–25.
14. Ваас, Б. Промышленная демократия в Германии и Западной Европе / Б.Ваас [Электронный ресурс] / Центр социально-трудовых прав. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/about/events/940>. – Дата доступа: 10.02.2014.
15. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
16. Киселев, И.Я. Трудовое право в тоталитарном режиме (Из истории права XX века) / И.Я. Киселев. – М.: РАН ИНИОН, 2003. – 84 с.
17. Лютов, Н.Л. Международное трудовое право: учеб. пособие // Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.
18. Лютов, Н.Л. Принцип свободы объединения в международном трудовом праве и некоторые проблемы его реализации в российском трудовом законодательстве /

- Н.Л. Лютов // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник науч. трудов по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск : Регистр, 2013. – С. 37–43.
19. Лютов, Н.Л. Соответствие внутреннего трудового законодательства России актам МОТ по вопросу свободы объединения / Н.Л. Лютов // Вопросы трудового права. – 2012. – №5. – С. 20–32.
 20. Лютов, Н.Л. Торговые преференции и международные трудовые стандарты: опыт Европейского союза и США / Н.Л. Лютов // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – № 13. – 2008. – С. 148–152.
 21. Лютов, Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. Монография / Н.Л. Лютов. – М. : Проспект, 2014. – 328 с.
 22. Лушников, А.М. Курс трудового права. Учебник в 2 т. Том 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
 23. Лушников, А.М. Курс трудового права. Учебник в 2 т. Том 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
 24. Снигирева, И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирева. – М. : Юрид. лит.-ра, 1983. – 174 с.
 25. Средкова, К. Право на профессиональное объединение в Болгарии / К. Средкова // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник науч. трудов по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск: Регистр, 2013. – С. 62–65.
 26. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассам-

- блеи от 10 дек. 1948 г. // Свобода ассоциаций: сборник документов / сост. Е. Тонкачева, Г. Черепок, Т. Рудкова. – Минск : ФУАинформ, 2009. – С. 11–16.
27. Международный пакт о гражданских и политических правах: Принят резолюцией Генер. Ассамблеи ООН, 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
 28. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят резолюцией Генер. Ассамблеи ООН, 16 дек. 1988 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
 29. Документ копенгагенского совещания конференции по человеческому измерению ОБСЕ, принят 29 июня 1990 г., Копенгаген [Электронный ресурс]. – Режим доступа: osce.org/node/14305 . – Дата доступа : 06.04.2014.
 30. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, принятая 4 нояб. 1950 г. – Страсбург : Европейский суд по правам человека, 2010. – 69 с.
 31. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, утвержденная Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ от 29 окт. 1994 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014.
 32. О рекомендациях «Основные направления формирования социальной политики в государствах – участниках СНГ: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 16 мая 2011 г. № 36-11 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014.
 33. О модельном законе «Об особенностях регулирования труда моряков: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 24 нояб. 2001 г. № 18-14 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

34. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева : МБТ, 2002. – 102 с.
35. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. – Женева : МБТ, 1998. – 13 с.
36. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1956. Т. I. – Женева, 1991. – 1159 с.
37. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1957–1990. Т. II. – Женева, 1991. – 2247 с.
38. Выполнение программы МОТ 2010–2011: Доклад генерального директора. – Женева : МБТ, 2012. – 139 с.
39. Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям: Доклад VI. – Женева : МБТ, 2012. – 121 с.
40. О модельном законе «О социальном партнерстве»: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 16 нояб. 2006 г. № 27-14 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014.
41. Войтинский, И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – Ин-т сов. права. – М. : Гос. изд-во, 1925. – 364 с.
42. Degarden, G. The IOE / G. Degarden // Bulletin of Comparative Labour Relations (Kluwer Law International). – № 55. – P. 103–106.
43. International Organization of Employers Statutes [Electronic resource] / International Organization of Employers. – Mode of access : <http://www.ioe-emp.org/about-ioe/statutes/>. – Date of access : 13.04.2014.
44. International Organization of Employers members [Electronic resource] / International Organization of Employers. – Mode of access : <http://www.ioe-emp.org/ioe-members/>. – Date of access : 13.04.2014.

45. Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками / Е.А. Волк, А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. А.В. Корнеева и К.Л. Томашевского. – Минск : Аг-во Гревцова, 2007. – 200 с.
46. International Labour Organization [Electronic resource] / Natlex home. – Mode of access : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home#pf. – Date of access : 06.04.2014.
47. Союзы идут вперед // Белорусы и рынок. – № 23 (909). – 21–27 июня 2010 г.
48. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [Electronic resource] / The National Archives. – Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>. – Date of access: 06.04.2014.
49. Конституция Украины [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины. – Режим доступа: <http://iportal.rada.gov.ua/uploads/documents/27396.pdf>. – Дата доступа: 13.04.2014.
50. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] / Официальный сайт Президента Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz/ru/category/konstituciya>. – Дата доступа: 13.04.2014.
51. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014.
52. Мюллер, А. Законодательная база для объединений работодателей в странах Восточной Европы и Центральной Азии / А. Мюллер. – Женева : МБТ, 2005. – 48 с.
53. Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности: Закон Украины от 22 июня 2012 г. № 5026-VI // Официальный вестник Украины. – 13.08.2012. – № 59. – Ст. 2366.
54. Кодекс законов о труде Украины от 10 дек. 1971 г. № 322-VIII – Ведомости Верховной Рады, 1971. – № 50. – Ст. 375.

55. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27 нояб. 2002 г. № 156-ФЗ // КонсультантПлюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
56. Зайцева, Г. Защита работодателей – дело рук самих работодателей / Г. Зайцева // Бизнес-адвокат. – 2005. – № 20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zonazakona.ru/law/comments/251/>. – Дата доступа : 01.05.2014.
57. Кисель, Э.Ч. Взаимодействие объединений нанимателей, профсоюзов, местных органов власти при интеграции в глобальную экономику: практ. пособие / Э.Ч. Кисель // Библиотечка журнала «Труд. Профсоюзы. Общество». – Минск : МИТСО, 2006. – 76 с.
58. Кисель, Э.Ч. Коллективные переговоры, профсоюзы и объединения нанимателей в Беларуси: пособие / Э.Ч. Кисель // Библиотечка журнала «Труд. Профсоюзы. Общество». – Минск : МИТСО, 2006. – 128 с.
59. О Белорусской научно-промышленной ассоциации [Электронный ресурс] / Белорусская научно-промышленная ассоциация. – Режим доступа: http://www.bnpra.info/o_bnpra/. – Дата доступа: 13.04.2014.
60. О Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП» [Электронный ресурс] / Республиканская ассоциация предприятий промышленности «БелАПП». – Режим доступа: <http://www.belapp.by/>. – Дата доступа: 13.04.2014.
61. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: текст кодекса по состоянию на 5 янв. 2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014.
62. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2011 год: Указ Президента Респ. Беларусь от 6 янв. 2011 г. № 10 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

63. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2012 год: Указ Президента Респ. Беларусь от 9 янв. 2012 г. № 21 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
64. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2013 год: Указ Президента Респ. Беларусь от 3 янв. 2013 г. № 1 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
65. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2014 год: Указ Президента Респ. Беларусь от 27 дек. 2013 г. № 562 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
66. Союзы идут вперед // Белорусы и рынок. – № 23 (909). – 21–27 июня 2010 г.
67. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апр. 1992 г. № 1605 – XII, в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 дек. 2011 г. № 325-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
68. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 8 янв. 2014 г. № 131-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
69. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
70. О некоторых мерах по упорядочиванию деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 янв. 1999 г. № 2 // Консультант Плюс:

- Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
71. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
 72. Островский, Л.Я. Представительство работников при заключении коллективного договора / Л.Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 86–87.
 73. Капыльский, М.П. Проблемы нормотворчества в сфере трудовых и связанных с ними отношений / М.П. Капыльский // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 49–55.
 74. Комиссарова, Е. Заключение коллективного договора в организации, не имеющей профсоюза / Е. Комиссарова // Юрист. – 2004. – № 9. – С. 90–92.
 75. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2011. – 1200 с.
 76. Архив Минского областного суда за 2008 г.: дело № 33-897 2008 г.
 77. Воробьева, Т.А. Зарубежный опыт в сфере социального партнерства / Т.А. Воробьева // Социальное партнерство в условиях глобализации. Проблемы и перспективы: материалы Междунар. науч.-практ. симпозиума, Минск, 24–25 ноября 2005 г. – Минск : МИТСО, 2006. – 138 с.
 78. Windmuller, J. The International Trade Union Movement. – In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Countries / Ed. R. Blanpain, C. Engels. – Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993. – P. 55–57.
 79. Великова-Стоянова, А.В. Представительство интересов работников / А.В. Великова-Стоянова // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник науч. трудов по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск : Регистр, 2013. – С. 15–18.

80. Labor Code of Bulgaria [Electronic resource] / Legislation Bulgaria. – Mode of access : <http://www.lexadin.nl/>. – Date of access : 06.04.2014.
81. Sredkova, K. The experience of the non-union workers representation in Bulgaria / K. Sredkova // // Worker's Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' System / Roger Blanpain [editor], Nikita Lyutov [guest editor]. – The Netherlands : Kluwer Law International, 2013. – P. 25–37.
82. Коробченко, В.В. Проблемы формирования производственных советов в Российской Федерации / В.В. Коробченко // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник науч. трудов по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск : Регистр, 2013. – С. 31–34.
83. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (Опыт трудово-правового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. засл. юриста Рос. Фед., чл.-корр. АН ВШ Рос. Фед., докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2009. – 192 с.
84. Lyutov, N. Challenges of the implementation of works councils in Central and Easter Europe: General Overview / N. Lyutov // Worker's Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' System / Roger Blanpain [editor], Nikita Lyutov [guest editor]. – The Netherlands : Kluwer Law International, 2013. – P. 1–9.
85. Giving globalization a human face: Report III (Part 1B). – Geneva: ILO, 2012. – 400 p.
86. Об общественных объединениях: Фед. закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ // КонсультантПлюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
87. Требования минимального членства [Электронный ресурс] / Международная организация труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>. – Дата доступа: 26.02.2014.

88. Меры, принятые правительством Беларуси, во исполнение рекомендаций комиссии по расследованию, назначенной для рассмотрения вопроса о соблюдении правительством Республики Беларусь Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98): Девятый пункт повестки дня. – Женева : МБТ, 2006. – 4 с.
89. Профсоюзные права в Беларуси: Доклад Комиссии по расследованию. – Женева : МБТ, 2004. – 218 с.
90. Report of the Committee on Freedom of Association 369th. – ILO: Geneva, 2013. – 13 p.
91. Мы не хотим Майдана в Беларуси [Электронный ресурс] / Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа http://www.fpb.by/ru/menu_left/news?id=7681. – Дата доступа : 06.04.2014.
92. В течение полугода все должны перейти на контрактную форму работы / Белорусский портал TUT.BY [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/374418.html>. – Дата доступа: 06.04.2014.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
Раздел 1. ФИЛОСОФСКИЕ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИДЕИ СВОБОДЫ В ПРАВЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ	7
Глава 1. Развитие либеральных философских и правовых учений	7
1.1. Этимология понятия «свобода»: множественность и отсутствие единства	7
1.2. Античная мысль об идее свободы	11
1.3. Идея свободы в эпоху Средневековья	14
1.4. Развитие идеи свободы личности в Новое время	16
1.5. Идея свободы в классической немецкой философии	18
1.6. Свобода в русской философии права конца XIX – начала XX в.	21
1.7. Либертарная концепция правопонимания и современные исследования об идее свободы в философии	26
Глава 2. Идея свободы и несвободы в законодательстве: исторический экскурс	30
2.1. Период применения правовых обычаев с переходом к писанным национальным правовым источникам (XI в. – 1830-е гг.)	30
2.2. Период действия фабричного законодательства Российской империи и актов Царства Польского (1830 гг. – начало XX в.)	39
2.3. Период формирования и развития советского трудового законодательства (1917–1990 гг.)	41
2.4. Период формирования национального законодательства о труде Республики Беларусь (1991 г. – настоящее время) ...	50
Глава 3. Идея свободы в трудовом праве: теоретические разработки в советской и современной науке	54
3.1. Идея свободы в советской науке трудового права	54
3.2. Идея свободы в трудовом праве: теоретические разработки современной науки трудового права	64

**Раздел 2. СВОБОДА ТРУДА И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ 70**

**Глава 4. Свобода труда, трудового договора и смежные
принципы: конституционное и международное
закрепление 70**

- 4.1. Международные трудовые стандарты, гарантирующие свободу труда и смежные правовые принципы 70
- 4.2. Конституционное закрепление свободы труда, запрета принудительного труда и права на труд 77
- 4.3. Соотношение и формулирование принципов свободы труда, запрета принудительного труда в трудовом праве, свободы трудового договора 85

**Глава 5. Проблемы реализации свободы труда
в Республике Беларусь и за рубежом 95**

- 5.1. Проблемы реализации труда в рамках учебно-трудовых отношений и отношений по обеспечению занятости 95
- 5.2. Актуальные вопросы реализации свободы труда в рамках трудовых отношений 101
- 5.3. Формы реализации свободы труда вне сферы действия трудового права 107
- 5.4. Отступления от принципа свободы труда в Беларуси и зарубежных странах и пути решения этой проблемы 115

**Раздел 3. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ (АССОЦИАЦИИ)
В МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ
ПРАВОПОРЯДКЕ 123**

**Глава 6. Актуальные проблемы
свободы объединения нанимателей: мировой опыт
и перспективы развития в Республике Беларусь 123**

- 6.1. Международно-правовое закрепление принципа свободы объединения нанимателей (работодателей) 123
- 6.2. Зарубежный опыт в законодательном регулировании объединений работодателей 133
- 6.3. Реализация принципа свободы объединения нанимателей в Беларуси: пробелы в правовом регулировании 141

**Глава 7. Объединения работников как результат
реализации принципа свободы объединения:
опыт Беларуси, зарубежных стран и МОТ 148**

- 7.1. Профсоюзные и иные объединения работников в Беларуси 148

7.2. Зарубежный опыт создания и деятельности объединений работников	154
7.3. Некоторые проблемы деятельности профсоюзов в Беларуси и за рубежом с учетом международных трудовых стандартов	161
Библиографический список	174
Библиографический список по разделу 1	174
Библиографический список по разделу 2	184
Библиографический список по разделу 3	193

Научное издание

Волк Елена Анатольевна
Костевич Карина Сергеевна
Попок Екатерина Михайловна
Томашевский Кирилл Леонидович

Идея свободы в трудовом праве

Монография

Ответственный
за выпуск Н.А. Юшкевич

Редактор Н.А. Юшкевич

Корректор Е.В. Аземша

Компьютерная
верстка Т.Ю. Колобова

Подписано в печать 15.01.2015. Формат 60x84¹/₁₆.
Бумага газетная. Печать цифровая. Усл. печ. л. 13,0.
Уч.-изд. л. 10,2. Тираж 150. Заказ

ООО «Амалфея».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/195 от 20.02.2014.

Ул. Кальварийская, 62, 220073, Минск. Тел.: 204-71-00.
<http://amalfea.ru>
e-mail:book@amalfea.ru