

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ж.С. Жагорова

*Гомельский государственный технический
университет имени П.О. Сухого,
Республика Беларусь*

Одна из существенных сторон правовой системы заключается в том, что в нее входит значительный массив правовых принципов и норм, установленных и поддерживаемых в своем существовании и действии законами, т. е. нормативными правовыми актами высших органов государственной власти, обладающими высшей юридической силой.

Большинство сфер общественной жизни, нуждающихся в регулировании, – имущественные отношения, трудовые, семейные, деятельность суда, порядок землепользования, уголовная ответственность – охватывается законодательством.

Особого внимания заслуживает хозяйственное законодательство. В связи со спецификой отношений собственности, товарно-денежных отношений, оно концентрирует тонкие, отработанные юридические механизмы, комплексы средств юридического регулирования, своеобразные юридические режимы. Современное хозяйственное законодательство Республики Беларусь включает в себя множество отработанных юридических механизмов, совершенных юридических средств, которые позволяют закрепить и обеспечить самостоятельность, юридическую независимость субъектов, давать простор для эффективного самостоятельного использования средств производства, орудий труда (право собственности, вещные права и т. д.), регулировать встречные, взаимные отношения между хозяйствующими субъектами (гражданские обязательства), самостоятельно и конкретно определять условия своих взаимоотношений, строить взаимоотношения в согласии со своими интересами (хозяйственный договор), обеспечивать путем иска надежную защиту своих прав, восстановление неправомерно нарушенного имущественного положения.

Значительные правовые ценности имеются и в других отраслях законодательства. Немало их, к примеру, в уголовном законодательстве (виды наказания, не связанные с лишением свободы; формы вины, обстоятельства, смягчающие и отягчающие наказание и др.), в земельном законодательстве.

В законодательной системе государства есть отрасли, которые требуют к себе специального внимания потому, что призваны реализовывать через законодательную область особые гуманные задачи и принципы. Это, в частности, трудовое законодательство. Поэтому, ничуть не умаляя все иные законодательные отрасли, хотелось бы все же выделить одну из них – трудовое право (к нему примыкает и ряд других законодательных отраслей, охватывающих, например, право социального обеспечения, жилищное право, семейное право).

На первый взгляд, в этих законодательных отраслях мы видим те же, что и в хозяйственном праве, юридические формы и правовые средства – договоры, иски и т. д. Действительно, многие эффективные средства и юридические механизмы, сложившиеся в хозяйственном праве, используются и здесь. Вместе с тем, трудовое право решает свои специфические задачи, что выдвигает его на собственное достойное место в законодательной системе. Трудовое законодательство по самой своей природе должно играть приоритетную роль. Можно ли свести содержание трудового законодательства к одному лишь юридическому регулированию имущественных отношений, оплаты труда и т. д.? Нет. Трудовое законодательство с самого своего возникновения нацелено на то, чтобы юридически обеспечивать социальную защищенность граждан.

Хотелось бы сделать акцент на правовое регулирование трудовых отношений несовершеннолетних в Республике Беларусь. В национальных законодательствах большинства государств мира регулирование труда несовершеннолетних лиц, как

правило, выделяется в отдельный институт, нормы которого призваны обеспечить особую охрану и защиту этой категории работников. Почти все страны имеют законодательство, запрещающее найм на работу детей ниже определенного возраста, а если законы разрешают детям работать, то они определяют условия, при которых такая работа допустима.

В целях защиты детей Генеральная Ассамблея ООН в 1959 г. приняла Декларацию прав ребенка. 20 ноября 1989 г. Генеральной Ассамблеей ООН принята Конвенция о правах ребенка. (По сравнению с ранее принятыми документами в области прав детей Конвенция является первым документом, в котором наиболее полно эти права приобретают силу норм международного права.)

Республика Беларусь, признавая приоритет общепризнанных принципов международного права, подписала и ратифицировала Конвенцию о правах ребенка, которая вступила в силу 31 октября 1990 г. Республика Беларусь первой среди республик бывшего СССР приняла 19.11.1993 г. Закон «О правах ребенка», который основывается на Конвенции о правах ребенка, Конституции РБ и является основным (после Конституции РБ) относительно других законодательных актов.

Главным фактором, определяющим содержание правовых норм, распространяемых на несовершеннолетних, является возрастной критерий. На настоящий момент МОТ приняла 11 Конвенций, касающихся минимального возраста для приема на работу.

Рассмотрим отдельные нормы, касающиеся возраста приема на работу в законодательствах России и Беларуси. Так, ч. 1 ст. 173 Кодекса законов о Труде Российской Федерации разрешает принимать на постоянную работу лиц, достигших 15 лет. Соглашение ч. 2 ст. 173 КЗоТ РФ наниматель может принимать на работу несовершеннолетних, обучающихся в общеобразовательных учреждениях и среднего профессионального образования по достижении ими возраста 14 лет, но при этом нанимателю надо соблюдать три условия: 1) выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка; 2) работа должна производиться в свободное от учебы время и не нарушать процесса обучения; 3) прием на работу возможен при наличии согласия родителей, усыновителей или попечителей. Однако в законодательстве не указано, в какой форме должно оформляться согласие – письменной или устной.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 29.10.1999 г. (ст. 21 «Возраст, с которого допускается заключение трудового договора») содержит общее правило, согласно которому наниматель может заключить трудовой договор с несовершеннолетним, достигшим 16 лет. В ч. 2 данной статьи записано, что с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. В ст. 272 Трудового кодекса сформулировано правило, согласно которому трудовой договор с лицом, достигшим 14 лет, может быть заключен только для выполнения легкой работы, которая не наносит ущерба посещаемости подростком общеобразовательной школы, не является вредной для его здоровья и развития.

В России еще в 1997 г. Министерством труда совместно с детским фондом ООН (ЮНИСЭФ) было принято решение и начата реализация проекта по введению института уполномоченных по защите прав детей. Речь идет об установлении независимого контроля за соблюдением прав детей. Вопрос введения института, уполномоченного по правам ребенка, обсуждается также общественностью Республики Беларусь. Думается, целесообразно приступить к разработке такого законодательства.