
ПУБЛИЧНОЕ И ЧАСТНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

Деятельность профсоюзов по обеспечению участия граждан в трудовых отношениях в Республике Беларусь

Е. А. Волк

Международный университет «МИТСО»,
Республика Беларусь, 220099, Минск, ул. Казинца, 21, корп. 3

Для цитирования: Волк, Елена А. 2018. «Деятельность профсоюзов по обеспечению участия граждан в трудовых отношениях в Республике Беларусь». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 1: 23–41. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu14.2018.102>

Более 90 % экономически активного населения Республики Беларусь являются членами профсоюзов. Данный факт подтверждает, что профсоюзы имеют возможность оказывать действенное влияние на трудовые отношения. В статье рассматривается деятельность профсоюзов по обеспечению занятости населения Беларуси. В частности, профсоюзы участвуют в разработке и реализации социально-экономической политики государства, они задействованы в законотворческом процессе. На обеспечение занятости, безусловно, влияют проводимые профсоюзами проверки и мониторинги, консультации граждан, в том числе по вопросам самозанятости. Рассматриваются возможности профсоюзов по повышению уровня занятости населения с помощью коллективных договоров и соглашений. В данных источниках трудового права можно предусматривать: дополнительные гарантии для отдельных категорий работников, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда; обязанность нанимателя согласовывать с профсоюзом установление неполного рабочего времени; основания увольнения, при применении которых требуется уведомление или согласие профсоюза, и др. Рассматривается роль профсоюзов в обеспечении законных прав работников, трудящихся в сфере нестандартной занятости. Достаточно подробно изучена деятельность профсоюза по согласованию увольнения работника и проверке законности процедуры прекращения трудового договора.

Ключевые слова: занятость, права работников, содержание коллективного договора, согласование увольнения работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 41 Конституции Республики Беларусь государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

Соответственно, именно на государстве лежит основная задача по обеспечению занятости населения. Одним из основных государственных органов, проводящих государственную политику в области занятости населения, является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. В то же время иные субъекты трудового права также участвуют в обеспечении занятости, к ним относятся наниматели, профсоюзы и сами граждане, которые заинтересованы в достойном уровне собственной жизни.

В Республике Беларусь на сегодняшний день в профсоюзах состоят более 4 млн чел., или 96,5 % экономически активного населения страны (Официальная информация... 2017). Данный факт свидетельствует о том, что профсоюзы должны играть очень активную роль в обеспечении достойного труда для каждого.

При этом сами профсоюзы в меньшей степени непосредственно участвуют в создании новых рабочих мест (например, рабочие места в самих профсоюзных организациях, в учреждениях, созданных профсоюзами), что, однако, не является приоритетным направлением деятельности профсоюзов. В то же время они могут оказывать влияние на обеспечение занятости населения. И профсоюзы, и государство подчеркивают значимость данной деятельности.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, в сентябре 2017 г. 4 347 100 чел. являлись занятыми и 28 500 — безработными, зарегистрированными в органах по труду, занятости и социальной защите. При этом динамика последних нескольких лет показывает, что уровень безработицы в Беларуси вырос. Однако по сравнению с началом 2017 г. в настоящее время наблюдается некоторое снижение уровня безработицы (Национальный статистический комитет... 2017). Безусловно, при анализе данных цифр надо учитывать скрытую безработицу, т. е. безработных, не зарегистрированных в соответствующих государственных органах. Соответственно, вопросам занятости населения в Республике Беларусь уделяется достаточно много внимания. Государство принимает различные меры обеспечения граждан рабочими местами.

В Генеральном соглашении на 2016–2018 гг. Правительство Республики Беларусь, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов договорились о совместных действиях по реализации основных направлений регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в сфере развития рынка труда и содействия занятости населения (Генеральное соглашение... 2017). На основе анализа действующего законодательства, определяющего права профсоюзов, и соглашений различных уровней рассмотрим отдельные направления деятельности профсоюзов при обеспечении занятости работников.

Участие профсоюзов в разработке и реализации социально-экономической политики государства и законотворческом процессе. В ч. 1 ст. 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 № 1605-ХІІ (далее — Закон о профсоюзах) закреплено право профсоюзов на участие в разработке и реализации социально-экономической политики государства (здесь и далее все

ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь». Дата обращения: 1 ноября 2017. <http://etalonline.by/>).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.01.2016 № 73 утверждена государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 гг. В рамках данной программы утверждена подпрограмма «Содействие занятости населения». В п. 33 Генерального соглашения на 2016–2018 гг. стороны социального партнерства договорились о принятии совместных усилий по реализации данной программы.

В указанной подпрограмме обращается внимание на ряд проблем в сфере обеспечения достойной занятости:

- несогласованность предложения образовательных услуг и спроса на них на рынке труда;
- невысокая эффективность занятости, проявляющаяся в вынужденной неполной занятости и высокой текучести кадров;
- наличие избыточной численности работников в ряде организаций;
- в отдельных случаях невысокое качество рабочей силы и недостаток квалифицированных кадров при избытке рабочей силы на рынке труда;
- низкая конкурентоспособность отдельных категорий работников (молодежь, инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, и др.), которые составляют четвертую часть безработных, стоящих на учете.

В целях выработки механизмов по преодолению указанных проблем профсоюзы могут проводить мониторинги по вопросам неполной занятости, несоблюдения трудовых и социально-экономических прав трудящихся и др. (ч. 4 ст. 10 Закона о профсоюзах). Данные мониторингов способствуют, во-первых, выявлению конкретных проблем и, во-вторых, отражению их реальных масштабов. Преимущество и роль профсоюзов в разрешении указанных вопросов заключается в возможности их анализа со стороны работников. Безусловно, наниматели и государство смотрят на возникающие проблемы под несколько иным углом, в первую очередь с точки зрения экономической выгоды и эффективности. Профсоюзы могут посмотреть на данные вопросы с точки зрения нужд работников. Очевидно, что решение проблем занятости возможно только путем совместных усилий.

При проведении консультаций с работниками профсоюзы могут уделять внимание вопросам самозанятости граждан.

В ряде зарубежных стран кроме профсоюзов в организациях создается такой представительный орган работников, как производственный совет. В Германии в их компетенцию входят, например, организация профессионального обучения на предприятиях, определение принципов подбора персонала (Киселев 1999, 236–238). Компетенция профсоюзов и производственных советов разграничивается разными направлениями и формами деятельности. Как правило, производственные советы рассматриваются как способ участия работников в управлении организацией с целью повышения эффективности ее деятельности. Поскольку в Республике Беларусь действует лишь система профсоюзного представительства интересов работников, то именно на профсоюз возложена задача донесения до нанимателей и государства нужд и интересов работников.

Мониторинг, проводимый профсоюзом, является частью общественного контроля, право на проведение которого закреплено в ч. 3 и 4 ст. 10 Закона о профсоюзах. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» общественный контроль, как правило, осуществляется в двух формах:

- 1) проверка — совокупность мероприятий, проводимых профсоюзами в отношении контролируемых субъектов; по итогам таких мероприятий оценивается соответствие требованиям законодательства, коллективного договора (соглашения) осуществляемой контролируруемыми субъектами деятельности по обеспечению трудовых и социально-экономических прав граждан, действий (бездействия) должностных лиц и иных работников контролируемых субъектов;
- 2) мероприятия, с помощью которых наблюдают, анализируют, оценивают соблюдение трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг), а также участие в работе коллегиальных органов, комиссий.

Профсоюзами проводятся проверки соблюдения законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах и проверки выполнения коллективного договора и соглашения. Общественный контроль является важной составляющей в сфере обеспечения занятости населения, поскольку способствует соблюдению нанимателем требований законодательства о труде и коллективных договоров и соглашений, предупреждает незаконные увольнения.

Статьей 21 Закона о профсоюзах профсоюзам предоставлено право создавать учреждения образования, центры квалификации специалистов и подготовки рабочих, в которых можно осуществлять подготовку именно востребованных на рынке труда кадров (например, в Беларуси действует Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет “МИТСО”»).

Важным направлением деятельности профсоюзов в сфере обеспечения занятости является их участие в законотворческом процессе. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь профсоюзы не обладают правом законодательной инициативы, однако вправе вносить в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства Республики Беларусь по трудовым и социально-экономическим вопросам. Нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы граждан (за исключением нормативных правовых актов, содержащих государственные секреты), принимаются органами государственного управления с предварительным уведомлением соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Регламент Совета Министров Республики Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.02.2009 № 193, в п. 8 закрепляет, что проекты нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы граждан, должны направляться в Федерацию профсоюзов Беларуси (далее — ФПБ) для внесения возможных замечаний и предложений. При внесении проекта нормативного правового акта в Совет Министров Республики Беларусь к нему прилагается информация о результатах рассмотрения проекта Федерацией профсоюзов Беларуси. В ФПБ создан и эффективно действует

Консультативный совет при правовой инспекции труда ФПБ, на заседаниях которого обсуждаются в том числе проекты нормативных правовых актов.

В качестве положительной тенденции следует отметить возрастающую роль профсоюзов в разработке нормативных правовых актов. Представители профсоюзов включаются в рабочие группы по разработке нормативных правовых актов. Кроме этого ФПБ и депутаты парламента Республики Беларусь провели совместное обсуждение планируемых изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ФПБ предложила депутатам... 2017). Безусловно, такое сотрудничество профсоюзов и законодательного органа будет способствовать совершенствованию трудового законодательства и соблюдению прав работников не только в сфере обеспечения занятости.

Закрепление в коллективных договорах и соглашениях положений, касающихся развития рынка труда и содействия занятости. В соглашениях, заключаемых на различных уровнях, одним из главных приоритетов указывается содействие полной и эффективной занятости. Необходимо стремиться к включению в соглашения и коллективные договоры более конкретных положений. В ряде соглашений встречаются нормы, которые просто повторяют действующее законодательство и, соответственно, являются неэффективными.

Например, в одном из местных соглашений установлено, что наниматели «при заключении контрактов с работниками предусматривают повышение тарифной ставки (должностного оклада) и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»». Полагаем, что более рационально было бы предусмотреть конкретные минимальные гарантии для работников. Поскольку данные меры призваны стимулировать работников и в некоторой степени компенсировать ухудшение их правового положения в связи с заключением контракта, то установление минимальных размеров повышения тарифной ставки (должностного оклада) и продолжительности дополнительного отпуска способствовало бы достижению целей данных мер.

В соглашениях и коллективных договорах следует уделять внимание категориям работников, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда (молодежь, инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, и др.). Способствуют обеспечению занятости и дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников, в частности: закрепление приоритетного оставления на работе определенных категорий работников при их равной квалификации и производительности труда; запрет на увольнение отдельных работников (например, членов одной семьи); установление более длительных сроков предупреждения об увольнении; приоритетное право приема на работу в случае, если ранее данный работник был уволен из организации, например в связи с сокращением численности или штата работников, и др.

Дополнительной и актуальной гарантией в настоящее время в Беларуси будет закрепление в коллективном договоре обязанности нанимателя согласовывать с профсоюзом установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя. На практике встречаются случаи, когда, избегая увольнения по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), необходимости выплаты вы-

ходного пособия и предоставления иных соответствующих гарантий, наниматели переводят работников на неполное рабочее время. При этом продолжительность рабочего времени может достигать до 24 минут в день (0,05 ставки). Безусловно, профсоюзам следует внимательно относиться к таким ситуациям и тщательно проверять реальную необходимость и обоснованность установления неполной продолжительности рабочего времени.

Нестандартная занятость и роль профсоюзов. В настоящее время широкое распространение в сфере трудового права во многих странах получила такая организация труда, как нетипичные формы занятости. Появлению и развитию нетипичной занятости способствовал целый ряд социально-экономических условий, таких как глобализация, технический прогресс, активные процессы информатизации и др.

Среди основных причин появления и развития гибких форм занятости выделяют рост мобильности ресурсов нанимателей (работодателей), развитие информационных технологий, технического прогресса, развитие средств связи (телефонной связи, Интернета). Определенную роль в данном процессе сыграла и демографическая ситуация. В связи с увеличением пенсионного возраста, увеличением продолжительности жизни, поиском работы молодежью, совмещением работы с домашними обязанностями на рынке труда возрастает конкуренция (Ванкевич, Зайцева 2015, 130).

Если ранее профсоюзы Беларуси отрицали саму возможность использования отдельных нестандартных форм занятости, то в настоящее время они признают объективную необходимость существования таких способов организации труда (Крапивин 2011).

Нестандартные формы занятости обладают как положительными, так и отрицательными сторонами для работника. Среди положительных моментов — возможность обеспечения занятости для отдельных категорий работников (например, матерей, имеющих несовершеннолетних детей, инвалидов, молодежи). При этом профсоюзы понимают отсутствие четкого правового регулирования нестандартных форм занятости и необходимость выработки и реализации мероприятий по обеспечению достойного труда, охраны труда для работников, трудящихся на основе нестандартной занятости (Доклад председателя... 2017).

Полагаем, что на сегодняшний день нельзя отрицать возможность применения гибких форм занятости. На наш взгляд, можно выделить несколько направлений деятельности профсоюзов по обеспечению достойного труда работников, которые трудятся в сфере нестандартной занятости:

- изучение понятия и видов нестандартной занятости на основе международного опыта и научных исследований. В программы обучения профсоюзных кадров необходимо включать данные вопросы, при этом не следует опасаться привлекать к чтению таких лекций научных работников, которые на основе глубокого теоретического анализа могут помочь профсоюзам выработать единый подход к пониманию нестандартной занятости. Также профсоюзы могут активно участвовать в конференциях, семинарах, круглых столах, посвященных данным вопросам;
- участие в разработке нормативных правовых актов, касающихся нестандартной занятости;

- разработка механизма охвата трудящихся в сфере нестандартной занятости профсоюзным членством. Данная рекомендация содержится в том числе в Докладе Международной организации труда 2016 г. «Нестандартная занятость в мире: понимание проблем, формирование перспектив» (Non-standard employment... 2017, 282). Здесь необходимо учитывать, что не все трудящиеся в сфере нестандартной занятости состоят именно в трудовых отношениях. Между ними и организациями могут заключаться гражданско-правовые договоры. Также сложности с профсоюзным членством возникают у заемных работников, которые фактически выполняют работу в организации-пользователе, однако никаким договором с ней не связаны. В свою очередь данные работники заключают трудовой договор с кадровым агентством;
- использование возможности коллективных договоров и соглашений по регулированию труда в сфере нестандартной занятости путем закрепления в них отдельных положений, ввиду отсутствия законодательного регулирования, а также путем установления гарантий прав работников, занятых в сфере нестандартной занятости. МОТ обращает внимание, что социальными партнерами в мире выработан ряд стратегий для улучшения условий труда таких работников. Ключевыми положениями, на которые необходимо в первую очередь обращать внимание в соглашениях и коллективных договорах, являются следующие: обеспечение равной оплаты за работу равной ценности всем категориям работников, гарантирование минимальной продолжительности рабочего времени (для работников «по вызову»), обеспечение здоровых и безопасных условий труда, расширение охраны материнства, обеспечение стандартной занятости при определенных условиях и др. (Non-standard employment... 2017, 290).

Установление в соглашениях и коллективных договорах принципа равной оплаты за равный труд может иметь различные варианты. На основе анализа зарубежного опыта необходимо выработать наиболее подходящий для Беларуси механизм. С одной стороны, возможно закрепление достаточно жесткого правила о равной оплате труда как постоянных (стандартных) работников, так и «нестандартных» работников. С другой стороны (например, с учетом опыта Нидерландов), может быть установлена дифференцированная оплата труда «нестандартных» работников (в частности, заемных работников), закреплены отдельные социальные гарантии (например, сохранение заработка за время простоя) в зависимости от срока их работы в конкретной организации (Хоуверзейл 2012, 260).

Что касается обеспечения стандартной занятости, то здесь речь идет о преобразовании нестандартной занятости в стандартную. Формы нестандартной занятости достаточно разнообразны, и к ним относится в том числе работа по срочному трудовому договору (Томашевский 2011, 12). Для Республики Беларусь данная проблема весьма актуальна с учетом повсеместного применения контрактов, носящих срочный характер. МОТ приводит различные примеры положений коллективных договоров, которые предусматривают гарантии по обеспечению стандартной занятостью работников, принятых на условиях срочного трудового договора. Например, в Канаде в одном из коллективных договоров предусматривается, что если работник выполняет одну и ту же работу на протяжении минимум 18 месяцев

подряд (за исключением случая замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его место работы), и данная работа носит постоянный характер, то соответствующее министерство определяет эту работу как постоянную (Non-standard employment... 2017, 291).

В ст. 261 проекта Закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» предлагается закрепить следующее правило: «Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок» (В Парламент внесен проект закона... 2017). Полагаем, что данное правило требует дополнения или в законопроекте, или впоследствии в коллективных договорах и соглашениях. Дополнительной гарантией для работника будет установление не права, а обязанности нанимателя заключать с работником срочный трудовой договор при сохранении уровня оплаты труда.

Защита прав работников при заключении трудового договора. Профсоюзы защищают трудовые права граждан — членов профсоюзов при заключении трудовых договоров (контрактов) (ч. 2 ст. 10 Закона о профсоюзах). Однако реализация данного права вызывает ряд вопросов. Как правило, работник становится членом первичной профсоюзной организации уже после приема на работу, следовательно, защитить его права при приеме на работу первичная профсоюзная организация в принципе не может. В данном случае за защитой своих прав работник вправе обращаться в соответствующие объединения профсоюзов (отраслевые, местные, республиканские), поскольку при увольнении из организации работник снимается с учета первичной профсоюзной организации, но остается членом соответствующего отраслевого, местного профсоюза. В отдельных соглашениях встречаются положения, касающиеся сохранения профсоюзного учета высвобождаемых работников по их желанию (Соглашение между Брестским областным исполнительным комитетом... 2017).

В ряде соглашений закрепляется следующий способ реализации права профсоюзов на защиту работников в процессе приема на работу. Например, в подп. 15.2 Соглашения между Бешенковичским районным исполнительным комитетом, Бешенковичским районным Советом нанимателей и Бешенковичским районным объединением организаций профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси на 2016–2018 гг., предусмотрено, что наниматели до заключения контракта с работником — членом профсоюза по его желанию обеспечивают согласование содержания контракта работника с профсоюзным комитетом организации (Соглашение между Бешенковичским районным исполнительным комитетом... 2017). Однако в данном случае является странным закрепление обязанности нанимателя согласовывать с профсоюзом текст только контракта, а не любого вида трудового договора, включая контракт. Поскольку в любой трудовой договор могут быть включены условия, ущемляющие права и законные интересы работников, то такую обязанность нанимателя рационально закреплять в отношении любого вида трудового договора, в том числе контракта.

Еще одна проблема, на которую должны обращать внимание профсоюзы, — это ненадлежащее оформление трудовых отношений. В данном случае необходимо

иметь в виду, что трудовые отношения возникают с момента фактического допущения работника к работе независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 25 ТК). Анализ судебной практики показывает, что в случаях рассмотрения данной категории споров в судах в первую очередь необходимо, чтобы были правильно сформулированы искомые требования и были доказаны два факта: 1) приступил ли работник к выполнению трудовых обязанностей, ради которых он принимался на работу; 2) был ли работник допущен к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя (Муренцова 2016). При формулировании исковых требований нельзя путать данную ситуацию с восстановлением на работе. Требование о восстановлении на работе может иметь место в том случае, если работник был принят на работу, а затем незаконно уволен. В данной категории споров в иске следует указывать требование о признании трудового договора заключенным, понуждении нанимателя к надлежащему оформлению трудовых отношений, взыскании заработной платы. Иск может быть дополнен требованием о восстановлении работника на работе в случае отказа нанимателя от надлежащего оформления приема на работу и при последующем недопущении работника к работе (абз. 3 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). Право профсоюзам на обращение в суд с иском заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов предоставлено ч. 3 ст. 19 Закона о профсоюзах.

При отсутствии надлежащего оформления приема на работу или неграмотном оформлении договора между работником и организацией можно столкнуться с проблемой разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. При отстаивании прав работника в суде и доказывании наличия именно трудовых отношений между работником и нанимателем профсоюзу следует руководствоваться признаками, свойственными трудовым отношениям. Как правило, выделяют следующие основные признаки трудовых отношений: работа носит постоянный характер и выполняется по определенной трудовой функции; работник включен в списочный состав трудового коллектива и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; оплата труда производится регулярно в определенные дни по заранее установленным тарифам. Важнейшим признаком трудовых отношений является их объект — живой труд, а не результат труда (который свойственен для гражданско-правовых отношений).

Пункт 34 Генерального соглашения на 2016–2018 гг. закрепляет важную гарантию для работников: не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора. Задача профсоюзов состоит в точном определении вида правоотношений между организацией и физическим лицом и в недопущении необоснованного заключения с гражданином гражданско-правовых договоров, которые не предоставляют в полной мере социальных гарантий, обусловленных трудовыми правоотношениями.

Роль профсоюзов в защите работников при увольнении. Профсоюзы защищают трудовые права граждан при расторжении трудовых договоров (контрактов) на основании ч. 2 ст. 10 Закона о профсоюзах. В ч. 5 ст. 10 Закона о профсоюзах закреплено, что в случаях, предусмотренных законодательством Республики Бе-

ларусь, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями), расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Обязанность нанимателя уведомлять профсоюз об увольнении работника установлена в ч. 1 ст. 46 ТК. В данной норме в качестве исключения установлено, что не требуется уведомление профсоюза при увольнении работника по п. 2 и 7 ст. 42 ТК. В ТК закреплено, что требуется уведомление профсоюза при увольнении работника по инициативе нанимателя. Поэтому необходимо четко определить, какие основания расторжения трудового договора относятся к увольнению по инициативе нанимателя.

В ст. 35 ТК дан перечень оснований прекращения трудового договора, среди которых есть группа оснований, указанная в п. 3 ч. 2 и относящаяся к увольнениям по инициативе нанимателя. При этом отсылка делается к ст. 42 ТК. В то же время следует иметь в виду, что это не исчерпывающий перечень оснований рассматриваемой группы. К увольнению по инициативе нанимателя относятся также дополнительные основания, предусмотренные ст. 47 ТК. Во-первых, это вытекает из самого смысла нормы, а во-вторых, в иных статьях ТК данная группа оснований относится к увольнению по инициативе нанимателя (например, в ч. 3 ст. 268 ТК). Также к указанной группе оснований следует отнести дополнительные основания увольнения отдельных категорий работников, закрепляемые в различных главах ТК, например основания увольнения руководителя организации (ст. 257 ТК), профессиональных спортсменов и тренеров (ст. 314¹¹ ТК) и др.

Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) в подп. 2.10 п. 2 закрепляет дополнительные основания расторжения контракта по инициативе нанимателя. При этом данные основания применяются к работникам, с которыми заключены именно контракты. В п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) закрепляется еще один перечень оснований увольнения работников по инициативе нанимателя, которые данным нормативным правовым актом названы дискредитирующими основаниями увольнения. Они также относятся к увольнению по инициативе нанимателя, что четко закреплено в названном пункте. Некоторые основания увольнения, закрепленные в Декрете № 29 и Декрете № 5, повторяют основания, указанные в ТК, но при этом имеют и дополнительные основания расторжения трудового договора (контракта).

Следовательно, согласно ст. 46 ТК наниматель обязан уведомлять соответствующий профсоюз об увольнении работника по основаниям, предусмотренным ст. 42 (за исключением п. 2 и 7 ст. 42 ТК), ст. 47 ТК, статьями, содержащими основания увольнения отдельных категорий работников (ст. 257, 314¹¹ ТК и др.), подп. 2.10 Декрета № 29 и п. 6 Декрета № 5.

На основании ч. 2 ст. 46 ТК коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться основания увольнения работника по инициативе нанима-

теля, при применении которых необходимо предварительное согласие профсоюза. При этом п. 51.18 Генерального соглашения на 2016–2018 гг. рекомендует включать в текст коллективного договора случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза (Генеральное соглашение... 2017).

Достаточно дискуссионным является вопрос о возможности закрепления в коллективном договоре иных оснований прекращения трудового договора, при увольнении по которым наниматель обязан уведомлять профсоюз или получать его согласие.

В законодательстве не в полной мере определена компетенция сторон коллективных договоров по установлению договорных правовых норм. Статья 364 ТК содержит примерный перечень положений, которые могут быть включены в содержание коллективного договора. В п. 6 ч. 2 ст. 364 ТК прямо закреплено, что коллективный договор может содержать положения о расторжении трудовых договоров. В свою очередь ст. 362 ТК устанавливает правило о том, что признаются недействительными условия коллективного договора, которые ухудшают правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде и соглашениями.

В литературе высказываются различные точки зрения в отношении того, насколько широки полномочия сторон коллективного договора по установлению договорных норм права. В коллективных договорах стороны вправе устанавливать договорные нормы права в ряде случаев:

- когда законодательство прямо предусмотрело коллективно-договорный порядок решения определенных вопросов (в соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц);
- когда общие положения законодательства прямо или косвенно допускают дальнейшую конкретизацию предусмотренных в них положений применительно к особенностям данной организации (в соответствии с ч. 1 ст. 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением);
- когда существует пробел в законодательстве, и его восполнение коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства (Джилавыя 2011, 11).

Также стороны коллективного договора вправе изменять в сторону улучшения нормы трудового законодательства, которые относятся к относительно императивным и диспозитивным нормам (Волк 2012, 107). Например, п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29» не предусматривает коллективно-договорное регулирование вопросов продления контракта, однако в коллективных договорах достаточно часто устанавливаются дополнительные гарантии для работников, работающих по контрактам. В частности, в коллективных договорах определяется более низкая граница предпенсионного возраста работников, когда наниматель обязан продлевать контракт. В то же время стороны коллективного договора

не вправе изменять абсолютно императивные нормы трудового законодательства. Например, коллективный договор предусматривает право нанимателя уволить беременную женщину в связи с сокращением численности или штата работников по ее письменной просьбе с выплатой выходного пособия в шестикратном размере среднемесячного заработка (Волк 2012, 71). Однако в соответствии со ст. 268 ТК беременную женщину запрещено увольнять по указанному основанию. Данное правило носит императивный характер и, соответственно, его нельзя изменить в коллективном договоре даже с учетом повышенного выходного пособия. Более того, наличие возможности уволить беременную женщину в связи с сокращением численности или штата работников может повлечь злоупотребление правом и своей хозяйской властью со стороны нанимателя.

Из изложенного вытекает вывод о том, что в коллективных договорах можно предусматривать необходимость уведомления профсоюза или получения его согласия при увольнении работника по иным основаниям, а не только по инициативе нанимателя. Кроме того, следует четко формулировать закрепляемые правила в целях недопущения ухудшения правового положения работника.

Полагаем, что целесообразно предусматривать в коллективных договорах необходимость уведомления профсоюза или получения согласия профсоюза при увольнении работника в связи с истечением срока действия контракта, если инициатива такого увольнения исходит от нанимателя, а работник не желает прекращать трудовые отношения.

Данная норма была бы очень актуальна для Беларуси в современных условиях масштабного применения контрактов, которые могут заключаться со всеми работниками вне зависимости от того, носит ли их работа срочный характер. При этом наниматель вправе не продлевать контракт с работником фактически без объяснения причин, что каждый раз при истечении срока действия контракта создает достаточно нервную и нестабильную ситуацию для работника. Однако для расторжения контракта (как и срочного трудового договора) в связи с истечением его срока действия необходима инициатива хотя бы одной из сторон. Если обе стороны трудового договора желают расторгнуть его по рассматриваемому основанию, то, безусловно, никаких дополнительных требований (об уведомлении профсоюза или получении его согласия) устанавливать не следует. Если увольнение по данному основанию инициирует работник, то необходимость получения согласия профсоюза может стать для работника дополнительным препятствием в реализации его прав и ухудшить его правовое положение. Соответственно, в коллективном договоре целесообразно устанавливать рассматриваемую гарантию только в случае инициативы со стороны нанимателя на расторжение контракта в связи с истечением его срока действия и при отсутствии на это желания работника.

Полагаем, что уведомление профсоюза можно предусматривать при увольнении работника по любым основаниям, поскольку в данном случае профсоюз лишь ставится в известность о прекращении трудовых отношений и с его стороны не требуется ответных действий. Единственное, что необходимо четко продумать, — это срок такого уведомления, так как при прекращении трудового договора по ряду оснований соблюсти установленный законодательством двухнедельный срок уведомления объективно невозможно (например, при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 44 ТК). Если же в коллективном

договоре предусматривается необходимость получения согласия профсоюза на увольнение работника по иным основаниям, а не только по инициативе нанимателя, то следует учитывать правила ст. 362 ТК и не допускать ухудшения правового положения работника.

Закрепление в коллективном договоре иных оснований увольнения работников (кроме оснований увольнения по инициативе нанимателя), при применении которых необходимо будет уведомлять профсоюз или получать его согласие, не следует рассматривать как ущемление хозяйской власти нанимателя. При заключении коллективного договора стороны руководствуются принципами, закрепленными в ст. 353 ТК, среди которых названы принципы добровольности принятия обязательств и обязательности выполнения договоренностей. Следовательно, если наниматель принимает на себя дополнительные обязательства по улучшению правового положения работника, то он обязан их исполнять.

Также следует рассмотреть порядок уведомления и получения согласия профсоюза на увольнение работника. По общему правилу уведомление профсоюза должно происходить не позднее чем за две недели до дня расторжения трудового договора. Декрет № 5 предусматривает дополнительное правило о том, что руководители организации имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза (подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5).

Суть уведомления профсоюза о предстоящем увольнении работника заключается в том, что профсоюз вправе проверить законность расторжения трудового договора с работником и не допустить нарушения его прав и законных интересов. В случае уведомления профсоюза о расторжении трудового договора в день увольнения работника теряется смысл такого уведомления. В данной ситуации работник фактически лишается права на защиту от незаконного увольнения. Обосновать незаконность увольнения работник и профсоюз смогут лишь в судебном порядке, что потребует дополнительных временных затрат и, безусловно, отразится на эмоциональном состоянии работника.

Полагаем, что необходимо исключить коллизию между нормами Декрета № 5 и ТК и предусмотреть в законодательстве единый срок уведомления профсоюза (не позднее чем за две недели до увольнения), который может быть увеличен в коллективном договоре или соглашении.

Уведомление профсоюза, как и получение его согласия на увольнение работника, должно носить предварительный характер, о чем прямо сказано в ст. 46 ТК. При этом законодательство не определяет срок, в течение которого должно быть получено согласие профсоюза на увольнение, поэтому оно может быть выражено и в день увольнения. В коллективных договорах целесообразно устанавливать срок, не позднее которого наниматель должен направлять профсоюзу обращение с просьбой дать согласие на увольнение работника. Этот срок должен быть разумным для реализации профсоюзом своего права на проверку законности уволь-

нения. Полагаем, что следует устанавливать срок направления обращения не менее чем в две недели до дня увольнения.

Об увольнении работника уведомляют первичную профсоюзную организацию (или получают согласие у нее), которая создана и действует на конкретном предприятии. Если работник не является членом профсоюза и даже если на него распространяется действие коллективного договора, полагаем, что у нанимателя нет обязанности уведомлять профсоюз или получать его согласие на увольнение такого работника, поскольку профсоюз защищает трудовые права своих членов (ст. 10 Закона о профсоюзах).

Профсоюз участвует в защите прав работников и в случае сокращения рабочих мест или ухудшения условий труда в результате ликвидации или реорганизации организаций, их структурных подразделений, полной или частичной приостановки производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления. Указанные действия могут осуществляться нанимателем лишь при условии предварительного уведомления (не позднее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов граждан. В этом случае профсоюз оценивает законность происходящих в организации изменений (реорганизации организации, влекущей сокращение численности и штата работников, приостановки работ и др.) и, соответственно, может предотвратить незаконное увольнение или даже в целом увольнение ряда работников. Уведомлять профсоюз и проводить с ним переговоры о предстоящем сокращении работников следует даже в том случае, если под увольнение могут попасть не только члены профсоюза. Данный вывод основывается на том, что согласование именно увольнения в соответствии со ст. 46 ТК происходит в отношении конкретного работника, а в случае переговоров о предполагаемом сокращении речь идет о согласовании самого факта сокращения работников.

Обратим внимание на то, что в ст. 46 ТК речь идет об уведомлении профсоюза не позднее чем за две недели до увольнения работника по инициативе нанимателя (в том числе и при увольнении работника по п. 1 ст. 42 ТК), а в ч. 6 ст. 10 Закона о профсоюзах предусмотрена обязанность уведомлять профсоюз не позднее чем за три месяца и проводить с ним переговоры до принятия решения о ликвидации организации и в иных случаях, указанных в названной норме. Иными словами, устанавливаются различные сроки уведомления о разных событиях. В литературе названные сроки иногда необоснованно смешиваются (Мартинкевич 2017).

Отдельно следует рассмотреть правовые последствия несоблюдения процедуры увольнения. Законное увольнение работника представляет собой совокупность трех элементов:

- наличие законного основания увольнения;
- соблюдение порядка (процедуры) увольнения;
- соблюдение гарантий прав работников.

Задачей профсоюза при расторжении трудовых договоров с работниками является всесторонняя проверка всех элементов увольнения и недопущение нарушения трудовых прав работников.

Не все нарушения порядка увольнения влекут восстановление работника на работе. При этом необходимо иметь в виду, что и несоблюдение сроков уведом-

ления (предупреждения) работника, а также профсоюза о расторжении трудового договора не влечет восстановление работника на работе (п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее — Постановление Пленума ВС № 2)). В ситуации нарушения указанного срока суд лишь изменяет дату увольнения работника с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

Кроме того, неуведомление профсоюза или работника о предстоящем увольнении в случаях, когда это необходимо, признается нарушением порядка увольнения, что влечет для работника право требовать возмещение морального вреда в соответствии со ст. 246 ТК.

Однако если наниматель не получил согласие профсоюза в силу предписания коллективного договора, то суд восстанавливает работника на работе. При проверке правильности получения согласия профсоюза на увольнение работника суд выясняет:

- принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом;
- дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении.

Также работник подлежит восстановлению на работе, если профсоюз дал согласие на увольнение уже после факта расторжения трудового договора (абз. 3 п. 22 Постановления Пленума ВС № 2), поскольку согласие профсоюза на увольнение работника должно быть предварительным.

Очень важно правильно оценивать правовые последствия нарушения порядка увольнения. Профсоюз может защищать права работников и путем обращения в суд от их имени. При подаче искового заявления в суд необходимо корректно формулировать искимые требования в целях максимального устранения последствий незаконного увольнения.

Заключение. Профсоюзы играют значительную роль в обеспечении занятости населения Республики Беларусь. Можно выделить определенные направления деятельности профсоюзов в данной сфере.

1. Осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, выполнением коллективных договоров и соглашений в целях предупреждения и устранения нарушений, в том числе проведение мониторингов, опросов, анализа состояния рынка труда, положения работников в конкретной организации с целью выявления проблем и нужд работников. Акцентирование внимания на вопросах самозанятости населения при консультациях граждан, в том числе подвергшихся увольнению, находящихся в поисках работы, вынужденно переведенных на неполное рабочее время и др.
2. Формирование прочной научной базы, проведение научных исследований, например в сфере нестандартной занятости.
3. Совместное участие с представителями государства и нанимателей в разработке программ и концепций обеспечения устойчивой занятости населения

Республики Беларусь, а также участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

4. Проведение консультаций и переговоров с нанимателем в целях выработки стратегий по оптимизации работы организации в сфере непрерывного обучения работников, подбора кадров и других направлений.
5. Масштабное использование всех возможностей коллективных договоров и соглашений по защите прав и законных интересов работников, в частности, путем закрепления в них:
 - дополнительных гарантий в сфере занятости отдельных категорий работников, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда (молодежь, инвалиды, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, и др.);
 - дополнительных гарантий при сокращении численности или штата работников;
 - положений о нестандартной занятости в свете отсутствия законодательного регулирования, включая выработку механизмов охвата профсоюзным членством нестандартных работников и закрепление определенных принципов применения нестандартных форм занятости (обеспечение равной оплаты за работу равной ценности всем категориям работников, гарантирование минимальной продолжительности рабочего времени (для работников «по вызову»), обеспечение здоровых и безопасных условий труда, обеспечение стандартной занятости при определенных условиях и др.).

В целях предотвращения скрытого сокращения численности или штата работников в коллективных договорах следует прописывать обязанность нанимателя согласовывать с профсоюзом установление неполного рабочего времени для работников по инициативе нанимателя.

В коллективных договорах целесообразно предусматривать основания расторжения трудового договора, при применении которых нужно уведомлять профсоюз или получать его согласие. Это могут быть не только основания увольнения по инициативе нанимателя, но и иные виды оснований. Необходимо соблюдать лишь закрепленное в ст. 362 ТК правило о недопущении ухудшения правового положения работника.

С учетом широкой практики применения контрактов и возможности их заключения без учета срочного характера работы, в коллективных договорах целесообразно предусматривать обязанность нанимателя согласовывать с профсоюзом увольнение работника в связи с истечением срока действия контракта, когда увольнение инициирует наниматель. Целью такой дополнительной гарантии для работников является исключение необоснованного прекращения трудовых отношений с работником, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности.

6. Активная защита прав и законных интересов работников при заключении трудового договора.
7. Представление интересов работников в суде, включая составление исковых заявлений.

Полагаем, что устранение выявленных коллизий, правильное толкование отдельных норм, повышение гарантий прав работников в коллективных договорах и активная деятельность профсоюзов будут способствовать максимальной защите работников от незаконных увольнений и обеспечению занятости.

Библиография

- В Парламент внесен проект закона о перенесении в ТК Беларуси норм из Декретов № 29 и № 5. Дата обращения 20 ноября, 2017. <http://www.ctp.mitso.by/?q=news/v-parlament-vnesen-proekt-zakona-o-perenesenii-v-tk-belarusi-norm-iz-dekretov-29-i-5>.
- Ванкевич, Елена В., Ольга В. Зайцева. 2015. “Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование”. *Белорусский экономический журнал* 3 (42): 129–146.
- Волк, Елена А. 2012. *Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика*. Минск: Амалфея.
- Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы. Дата обращения 20 ноября, 2017. http://1prof.by/about/social_part/gen_agreement/.
- Джилавян, Анна Д. 2011. “Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ”. Автореф. ... канд. юрид. наук. М.: Московская государственная юридическая академия.
- Доклад председателя ФПБ Михаила Орды на открытии международного форума “Профсоюзы и будущее сферы труда”. Дата обращения 20 ноября, 2017. http://1prof.by/news/in_the_country/dfc37a854fe761d.html.
- Киселев, Игорь Я. 1999. “Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов”. М.: Дело.
- Крапивин, Руслан В. 2011. “Федерация профсоюзов Беларуси против использования заемного труда в Республике Беларусь”. *Промышленно-торговое право* 9: 26–27.
- Мартинкевич Александр С. “Совершенствуем внутреннюю структуру организации. А как же работники?” Дата обращения 20 ноября, 2017. <http://www.consultant.ru>.
- Муренцова, Елена. 2016. “Отдельные вопросы рассмотрения споров о признании трудового договора заключенным, понуждении к оформлению трудовых отношений”. *Судовы веснік* 3: 66–69.
- Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Дата обращения 20 ноября, 2017. http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/zanyatost-i-bezrobotitsa/.
- Официальная информация Федерации профсоюзов Беларуси. Дата обращения 20 ноября, 2017. <http://1prof.by/about/off/>.
- Соглашение между Бешенковичским районным исполнительным комитетом, Бешенковичским районным Советом нанимателей и Бешенковичским районным объединением организаций профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси на 2016–2018 годы. Дата обращения 20 ноября, 2017. <http://vop.vitebsk.datacenter.by/content/ssylki-na-dokumenty>.
- Соглашение между Брестским областным исполнительным комитетом, областными объединениями нанимателей и областными объединениями профсоюзов на 2016–2018 годы. Дата обращения 20 ноября, 2017. http://www.brestsovrprof.by/ru/social_partnership.
- Томашевский, Кирилл Л. 2011. “Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций”. *Промышленно-торговое право* 9: 12–15.
- ФПБ предложила депутатам скорректировать законодательство в сфере труда. Дата обращения 20 ноября, 2017. <http://1prof.by/news/society/fdd108ee3c43b85.html>.
- Хоуверзейл, М. 2012. “Правовое регулирование заемного труда в Нидерландах”. *Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей*, под ред. Г. С. Скачковой. М.: ИНФРА-М.
- “Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office — Geneva”. Accessed October 20, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

Статья поступила в редакцию 10 октября 2017 г.,
рекомендована в печать 30 ноября 2017 г.

Контактная информация:

Волк Елена Анатольевна — канд. юрид. наук, доц., проф.; volk@mitso.by

Some areas of activities of trade unions in ensuring employment in Belarus

E. A. Volk

International University “MITSO”, 21/3, ul. Kazintsya, Minsk, 220099, Republic of Belarus

For citation: Volk, Elena A. 2018. “Some areas of activities of trade unions in ensuring employment in Belarus». *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 1: 23–41. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu14.2018.102>

More than 90 % of the economically active population of the Republic of Belarus are members of a trade union. This fact confirms that trade unions have the opportunity to exert an effective influence on labor relations. The article examines the activities of trade unions to ensure employment of the population of Belarus. In particular, trade unions participate in the development and implementation of social and economic policy of the state, they are involved in the legislative process. The provision of employment, of course, is influenced by the inspections and monitoring conducted by trade unions, consultations of citizens, including on issues of self-employment. The possibilities of trade unions to raise the level of employment by means of collective agreements are considered. In these sources of labor law it is possible to provide additional guarantees for certain categories of workers who cannot compete on an equal footing in the labor market; the duty of the employer to coordinate with the trade unions the establishment of part-time work; grounds for dismissal, the application of which requires notification or consent of the trade union, and the like. The role of trade unions in securing the legal rights of employees engaged in precarious work is examined. The activity of the trade union on the coordination of the employee dismissal and the verification of the legality of the procedure for the termination of the employment contract has been studied in sufficient detail.

Keywords: employment, workers’ rights, content of the collective agreement, approval of an employee dismissal.

References

- “Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office — Geneva.” Accessed November 20, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
- Djilavyan, Anna D. 2011. “Kollektivnyi dogovor v sisteme sotsial’nogo partnerstva v Rossii i v nekotorykh zarubezhnykh stranakh: sravnitel’no-pravovoi analiz” [“Collective agreement in the system of social partnership in Russia and in some foreign countries: comparative legal analysis”]. PhD diss. Moscow State Law Academy. (In Russian)
- Doklad predsedatelia FPB Mikhaila Ordy na otkrytii mezhdunarodnogo foruma “Profsoiuzy i budushchee sfery truda” [Report of the Chairman of the FPB Mikhail Orda at the opening of the international forum “Trade Unions and the future of the world of work”]. Accessed November 20, 2017. http://1prof.by/news/in_the_country/dfc37a854fe761d.html. (In Russian)
- FPB predlozhila deputatam skorrektirovat’ zakonodatel’stvo v sfere truda [The FPB proposed deputies to amend the legislation in the sphere of labor]. Accessed November 20, 2017. <http://1prof.by/news/society/fdd108ee3c43b85.html>. (In Russian)
- General’noe soglasenie mezhdru Pravitel’stvom Respubliki Belarus’, respublikanskimi ob’edineniiami naniimatelei i profsoiuzov na 2016–2018 gody [The General Agreement between the Government of the Republic of Belarus, the Republican Associations of Employers and Trade Unions for 2016–2018]. Accessed November 20, 2017. http://1prof.by/about/social_part/gen_agreement/. (In Russian)

- Hoverzyl, M. 2012. "Pravovoe regulirovanie zaemnogo truda v Niderlandakh" ["Legal regulation of extra work in the Netherlands"]. *Trudovoe pravo Rossii i stran Evrosoiuza: sb. statei* [The labor law of Russia and the EU countries: Coll. of articles], ed. G. S. Skachkova". Moscow: INFRA-M. (In Russian)
- Kiselev, Igor Ya. 1999. "Srvnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlia vuzov" [Comparative and international labor law. Textbook for high schools]. Moscow: Delo. (In Russian)
- Krapivin, Ruslan V. 2011. "Federatsiia profsoiuzov Belarusi protiv ispol'zovaniia zaemnogo truda v Respublike Belarus" ["Federation of Trade Unions of Belarus against the use of extra work in the Republic of Belarus"]. *Promyshlenno-torgovoe pravo* [Industrial and Commercial Law] 9: 26–27. (In Russian)
- Martinkinevich Alexander S. "Sovershenstvuem vnutrenniuiu strukturu organizatsii. A kak zhe rabotniki?" ["We improve the internal structure of the organization. And what about the workers?"]. Accessed November 20, 2017. <http://www.consultant.ru>. (In Russian)
- Murentsova, Elena. 2016. "Otdel'nye voprosy rassmotreniia sporov o priznanii trudovogo dogovora zakliuchennym, ponuzhdenii k oformleniiu trudovykh otnoshenii" ["Separate issues of consideration of disputes on the recognition of an employment contract by prisoners, compulsion to formalize labor relations"]. *Sudovy vesnik* [Court Bulletin] 3: 66–69. (In Russian)
- Natsional'nyi statisticheskii komitet Respubliki Belarus' [National Statistical Committee of the Republic of Belarus]. Accessed November 20, 2017. http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/zanyatost-i-bezrobotitsa/. (In Russian)
- Ofitsial'naiia informatsiia Federatsii profsoiuzov Belarusi [Official information of The Federation of Trade Unions of Belarus]. Accessed November 20, 2017. <http://1prof.by/about/off/>. (In Russian)
- Soglashenie mezhdru Beshenkovichskim raionnym ispolnitel'nym komitetom, Beshenkovichskim raionnym Sovetom nanimately i Beshenkovichskim raionnym ob'edineniem organizatsii profsoiuzov, vkhodiashchikh v Federatsiiu profsoiuzov Belarusi na 2016–2018 gody [Agreement between the Beshenkovich District Executive Committee, the Beshenkovich District Council of Employers and the Beshenkovich District Association of Trade Union Organizations Affiliated to the Federation of Trade Unions of Belarus for 2016–2018]. Accessed November 20, 2017. <http://vop.vitebsk.datacenter.by/content/ssylkina-dokumenty>. (In Russian)
- Soglashenie mezhdru Brestskim oblastnym ispolnitel'nym komitetom, oblastnymi ob'edineniiami nanimately i oblastnym ob'edineniem profsoiuzov na 2016–2018 gody [Agreement between the Brest regional executive committee, regional associations of employers and the regional association of trade unions for 2016–2018]. Accessed November 20, 2017. http://www.brestsovprof.by/en/social_partnership. (In Russian)
- Tomashevsky, Kirill L. 2011. "Gibkie formy zaniatosti: poniatie, formy i analiz Rekomendatsii" ["Flexible forms of employment: the concept, forms and analysis of the Recommendations"]. *Promyshlenno-torgovoe pravo* [Industrial and Commercial Law] 9: 12–15. (In Russian)
- V Parlament vnesen proekt zakona o perenesenii v TK Belarusi norm iz Dekretov № 29 i № 5 [The draft law on transferring norms from Decrees No. 29 and No. 5 to the Parliament has been introduced in Parliament]. Accessed November 20, 2017. <http://www.ctp.mitso.by/?q=news/v-parlament-vnesen-proekt-zakona-o-perenesenii-v-tk-belarusi-norm-iz-dekretov-29-i-5>. (In Russian)
- Vankevich, Elena V., Olga V. Zaitseva. 2015. "Nestandardnaia zaniatost': sushchnost', formy, masshtaby, regulirovanie" ["Non-standard employment: essence, forms, scale, regulation"]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal* [Belarusian economic journal] 3 (42): 129–146. (In Russian)
- Volk, Elena A. 2012. *Kollektivnye dogovory i soglasheniia kak istochniki sovremennoego trudovogo prava: teoriia i praktika* [Collective agreements and agreements as sources of modern labor law: theory and practice]. Minsk: Amalfeya. (In Russian)

Author's information:

Volk Elena A. — Candidate of Law Sciences (PhD), Associate Professor; volk@mitso.by