

менения судами законодательства о труде» в КТС также должны рассматриваться следующие виды трудовых споров: о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы; в связи с незаконным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; применении дисциплинарных взысканий; неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений; заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.

В случае невыясненности вопроса о том, подведомствен спор КТС или нет, этот вопрос должен быть рассмотрен на заседании данной комиссии.

### Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Законов Респ. Беларусь от 19.07.2005 № 37-З; от 16.05.2006 № 118-З; от 29.06.2006 № 138-З; от 07.05.2007 № 219-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 80. — 2/70.

2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2001. — № 39. — 6/277.

*А.А. Поваляев, ст. преподаватель  
БГЭУ (Минск)*

## ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ЕВРОПЕЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Проблемы правового регулирования трудовых отношений имеют важное значение для всех европейских государств, включая Республику Беларусь. Актуальность этих проблем еще более возрастает в связи с расширением Европейского Союза (ЕС), а также ввиду интеграционных процессов в России, Беларуси и Казахстане. Создание Таможенного союза, Единого экономического пространства (ЕЭП) с единым рынком в 170 млн человек и перспектива формирования Евразийского экономического союза в 2015 г. потребуют решения широкого круга задач, включая гармонизацию трудового законодательства государств — членов нового международного объединения.

Спецификой трудовых отношений на европейском рынке труда является то, что они осуществляются с участием иностранных работников, т.е. граждане одного государства выезжают на работу в другие государства. Право на трудовую деятельность за рубежом сегодня осуществляют миллионы граждан. С точки зрения международного права эти граждане находятся в двойном правовом подчинении — закону государства своего гражданства и закону государства пребывания. Если законы государства гражданства и государства пребывания не совпадают или противоречат друг другу, при решении спорных правовых вопросов в отношении иностранных граждан может возникнуть коллизия юрисдикций. В этой связи национальное трудовое законодательство, предназначенное для регулирования традиционных, не выходящих за рамки одного государства отношений, не отвечает особенностям, которые характеризуют сферу международных трудовых отношений. Поэтому образование Евразийского экономического союза, в рамках которого граждане России, Беларуси, Казахстана, а в перспективе и граждане других вступивших в Союз государств, получают право свободного передвижения и трудоустройства на территории государств — членов Союза, потребует унификации норм правового регулирования трудовых отношений.

Международные нормы по вопросам труда и трудовых отношений содержатся в значительном объеме международных многосторонних и двусторонних договоров и в иных правовых документах, служащих источниками международного трудового права. Исполнение международных норм предполагает наличие совокупности нормативных и организационно-правовых средств, применяемых субъектами международного права для реализации этих норм на международном и национальном уровнях, что включает совокупность правовых актов и органов, которые проводят эти акты в жизнь [1, с. 54].

С формированием Евразийского экономического союза потребуется разработка не только нового союзного договора, но и целого блока других правовых документов, в том числе регулирующих экономические и трудовые отношения внутри Союза. В этой связи представляется интересным использование опыта ЕС, тем более что Республика Беларусь и Российская Федерация осуществляют экономические связи с ЕС, а граждане наших стран осуществляют трудовую деятельность в ряде государств — членов Евросоюза. Кроме того, как это отмечалось в прессе, Беларусь выдвинула идею «интеграции интеграций», целью которой является создание общего экономического пространства от Лиссабона до Владивостока, а на Саммите глав государств ЕЭП в декабре 2011 г. в Москве было принято решение о целесообразности проработки взаимодействия Единого экономического пространства и Евросоюза. Право ЕС, являясь основным инструментом интеграционного строительства, эффективно применяется в национальных правовых системах государств-членов. Взаимодействие права ЕС и национального права государств-членов осуществляется на принципах, закрепленных в учредительных договорах, дополнительных актах вторичного права, и практики Суда ЕС. Законодательство ЕС расширяет возможности граждан

государств-членов на получение защиты в случае ущемления их прав и свобод. Учредительные акты ЕС соотносятся с нормами международного права о защите прав и свобод граждан, закрепленных в ряде международных документов и накладывающих обязательства на государства, их подписавшие. Писаное право ЕС, закрепляющее приверженность Евросоюза к уважению прав и свобод человека, реализуется Судом ЕС в практике толкования права. Эта практика сегодня становится все более обширной. Решения Суда ЕС являются обязательными для государств-членов и их субъектов и имеют рычаги императивного воздействия за уклонение от их исполнения [2, с. 79].

Вместе с тем с целью совершенствования и имплементации правовых норм Евросоюз предусматривает гибкое применение законодательных инструментов, что реализуется на практике через использование мер «мягкого права». Меры «мягкого права» являются основным средством имплементации Нового трудового права. Государства — члены ЕС должны действовать в соответствии с этими мерами без всяких дополнительных обязательств. Гибкость «мягкого права» позволяет институтам ЕС стимулировать европейскую интеграцию на основе Договора о ЕС без принятия прямых правовых обязательств, что является своеобразным неформальным введением и имплементацией закона с помощью рекомендаций [3, с. 12].

### Литература

1. *Kent, P. Law of the European Union / P. Kent. — 3rd ed. — UK: Palgrave Macmillan, 2001. — 378 p.*
2. *Barnard, C. EC Employment Law / C. Barnard. — 2nd ed. — UK: Oxford University Press Inc., 2000. — 600 p.*
3. *Willey, B. Employment Law in Context / B. Willey. — UK: Pearson Education Press Ltd., 2000. — 490 p.*

*О.А. Прохорчик, аспирант  
БГЭУ (Минск)*

## СУДЕБНЫЙ ИММУНИТЕТ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

В настоящее время достаточно актуальным является вопрос о предоставлении иностранному государству и международной организации иммунитета по спорам, связанным с трудовым контрактом в связи с тем, что законодательство и судебная практика развитых стран ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму с иностранным государством. Наши граждане в настоящее время лишены такой возможности в правовой защите своих нарушенных прав в связи с предоставлением абсолютного иммунитета в этой сфере иностранному