

оценки уровня владения одним из государственных языков. Кроме того, не устанавливается объем знаний законодательства Республики Беларусь, необходимый для успешного прохождения собеседования, а также программа подготовки к нему. В связи с этим, вопрос прохождения собеседования поставлен в зависимость от усмотрения членов Квалификационной комиссии по вопросам адвокатской деятельности в Республике Беларусь и носит субъективный характер.

Таким образом, закрепленная в 2017 г. необходимость предварительного включения в Реестр адвокатов и предъявляемые высокие требования значительно ограничили возможность оказания юридической помощи адвокатами иностранных государств в Беларуси. С целью регламентации порядка включения в Реестр адвокатов необходимым видится детальное закрепление требований, предъявляемых к адвокатам иностранных государств, а также критерии оценки соответствия им.

А.В. Мартынова, О.Н. Кацура
БГЭУ (г. Минск)

ГАРАНТИИ ЛИЦАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

В современном мире многие студенты совмещают работу с обучением. Поощрение такой категории работников установлены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК). Например, ст. 205 ТК устанавливает, что успешное прохождение работниками профессионального обучения учитывается нанимателем при установлении более высокой квалификации по профессии (должности) или при продвижении по работе. Наниматель учитывает успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации. Следует понимать, как предпочтение при продвижении по работе того работника, который успешно повышает или повысил свой профессиональный или образовательный уровень, при прочих равных условиях работнику, не повышающему свой профессиональный или образовательный уровень либо не имеющему необходимого образования. Работники, желающие совместить работу с повышением своего профессионального уровня, могут использовать в этих целях прохождение стажировки, переподготовку, повышение квалификации, получение очередной ступени в образовании. Также, в ст. 206 Трудового кодекса Республики Беларусь установлены гарантии для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования. Предусматривает два вида гарантий для работников, совмещающих работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях либо в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально технического образования: сокращение рабочего времени с сохранением не менее 50 % средней заработной платы, предоставление отпусков в связи с обучением.

Однако предоставляются лишь тем учащимся, которые успешно обучаются в указанных учебных заведениях. К успешно обучающимся относятся учащиеся, своевременно сдающие зачеты и эк замены, осваивающие учебные программы и не имеющие академических задолженностей. Для предоставления льгот, предусмотренных ст. 206 ТК, работник обязан по требованию нанимателя представить справку из учебного заведения, подтверждающую отсутствие задолженностей.

Законодатель определил достаточно жесткие рамки совмещения работы с обучением, по сути, поставив получение работниками образования в зависимость от воли нанимателя (исключение – получение образования в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях). Прохождение работниками профессиональной подготовки, стажировки, повышение квалификации также зависит от действий нанимателя, который устанавливает сроки и очередность повышения профессионального уровня своих работников. При этом не всегда, на наш взгляд, желание работника повысить свой профессиональный или

общеобразовательный уровень может найти понимание и положительную ответную реакцию нанимателя.

А.Н. Матусевич
БГЭУ (г. Минск)

К ВОПРОСУ ОБ ИЕРАРХИИ ИСТОЧНИКОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ ПО ЮРИДИЧЕСКОЙ СИЛЕ В СТ. 7 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются (в соответствии со ст. 7 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)): 1) Конституция Республики Беларусь; 2) ТК и другие акты законодательства о труде; 3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством; 4) трудовые договоры.

Как усматривается из приведенной нормы, законодатель разместил источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений по критерию юридической силы, что является оправданным по нескольким весомым обстоятельствам: 1) иерархия по юридической силе по сравнению с иными принципиальными разновидностями иерархии нормативных правовых актов, к примеру по субъектам правотворчества, обладает наибольшей практической значимостью; 2) создание иерархии нормативных правовых актов о труде по юридической силе является крайне необходимым, т.к. данная иерархия не просто определяет силу юридических документов, но и является отправной точкой для принятия решений в правоприменительной, в т.ч. судебной, деятельности.

Небезупречным видится объединение в одну группу «2) ТК и другие акты законодательства о труде» разных по юридической силе нормативных правовых актов – законодательных актов (Законов, Декретов и Указов Президента), имеющих силу закона, и иных актов законодательства подзаконного характера (постановления Правительства, органа государственного управления, проводящего политику в сфере труда, социальной защиты и занятости населения и т.д.).

К примеру, постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» можно отнести к актам законодательства о труде подзаконного характера, принятым в развитие положений ТК. Очевидно, что в данном случае ТК является исходным началом, пронизывающим нижестоящие, по нашему мнению, источники трудовых и связанных с ними отношений.

В итоге данного научного исследования хотелось бы предложить новую редакцию ст. 7 ТК с иным размещением источников трудовых и связанных с ними отношений: 1) Конституция Республики Беларусь; 2) ТК и другие законодательные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения; 3) другие акты законодательства о труде; 4) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством; 5) трудовые договоры.

И.А. Машара
БГЭУ (г. Минск)

ДИСКРИМИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ

На сегодняшний день достаточно остро стоит вопрос о дискриминации в сфере труда. Для того, чтобы обеспечить право граждан на труд, государство пытается разработать оптимальную гендерную политику, которая, в основном, заключается в создании органа, занимающегося охраной труда и трудоустройством различных слоёв населения.