

оснований для приостановления службы в органах внутренних дел.

Заключение контрактов со всеми категориями сотрудников (кроме лица, назначенного на должность Министра) имеет обязательный характер.

Законодательством определены содержание и порядок оформления контракта.

Д.Ю. Сыновец
БГЭУ (г. Минск)

ПРАВО НА ТРУД И ФОРМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Право на труд является одним из первостепенных социально-экономических прав каждого человека и гражданина. В настоящее время право на труд может быть регламентировано как национальным законодательством, так и нормами международного права.

В Республике Беларусь основным источником, закрепляющим право на труд, является действующая Конституция, принятая в 1994 г. Статьей 41 труд провозглашается в качестве наиболее достойного способа самоутверждения человека. В случае, если человек, в силу каких-либо объективных причин, является незанятым, то это не может служить основанием для привлечения гражданина к какой-либо ответственности. Регламентированное Конституцией право на труд включает в себя право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей.

Наиболее универсальные и важные способы реализации права на труд определены и закреплены в Конституции. К данным формам можно отнести: работа по найму (ст.ст. 41, 42); художественное, научное, техническое творчество и преподавание (ч. 2 ст. 51); занятие предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельностью (ч. 3 ст. 13). По общему правилу, предусмотренному международными стандартами, принудительным трудом не может считаться: 1) работа в условиях чрезвычайных обстоятельств; 2) военная служба; 3) работа на основании вступившего в законную силу приговора суда и выполняемая под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров. В Конституции Беларуси (ст. 42) провозглашается гарантия справедливой доли вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением. Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрены формы, системы и размеры труда работников. Мужчины и женщины получают равную оплату за равный труд. Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Трудовым законодательством предусматривается необходимость формирования резервного фонда заработной платы. Право на отдых, провозглашенное ст. 43 Конституции, относится к числу основных прав человека. Конституция предусматривает, что установленные в законодательстве о труде продолжительность рабочего времени, дни еженедельного отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируются не всем лицам, занимающимся той или иной деятельностью, а только работающим по найму.

Из анализа ч. 3 ст. 41 Конституции защищать свои интересы могут только граждане, в то время как на территории Республики Беларусь работают также иностранные граждане и лица без гражданства. Согласно ч. 4 ст. 23 Всеобщей Декларации прав человека, п. а) ч. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 14 Конвенции СНГ «О правах и основных свободах человека», каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов. Можно предложить внести в Закон Республики Беларусь «О профессиональных объединениях» возможность трудящихся иностранных граждан и лиц без гражданства стать

членами профсоюза с целью защиты своих экономических и социальных интересов, связанных с работой по найму.

О.Н. Тетун
БГЭУ (г. Минск)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ

Для студентов дневной формы обучения в Республики Беларусь актуальными являются вопросы осуществления трудовой деятельности в период получения образования. В Беларуси, как и во многих других странах, молодежь, впервые вышедшая на рынок труда, не имеющая профессии или достаточных профессиональных навыков, относится к одной из наиболее уязвимых групп населения. Это проявляется в нежелании нанимателя вступать в трудовые отношения, ссылаясь на якобы «исключительно единственную обязанность» студента – получать образование, либо на то, что учебная деятельность не позволит в полном объеме выполнять функциональные обязанности работника. Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит запрета на трудоустройство студентов дневной формы обучения на полную ставку, и наниматель не имеет права отказать в приеме на работу студенту, ссылаясь на факт получения образования. Отказ в приеме на работу студента следует рассматривать как ограничение в трудовых правах – дискриминацию, которая прямо запрещена ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель также не вправе требовать от студента предоставления разрешения вуза на работу в свободное от учебы время, поскольку таким образом ограничивается право гражданина на труд, закрепленное ст. 40 Конституции Республики Беларусь, а само такое разрешение на трудовую деятельность не предусмотрено ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве одного из документов, представляемых для трудоустройства.

В настоящее время студенты, как и иные граждане Республики Беларусь реализуют право на труд в рамках трудового либо гражданского законодательства.

Выбор вида договора осуществления правоотношений имеет важное практическое значение для его сторон. Если работник и наниматель заключают трудовой договор, их отношения регулируются трудовым законодательством и работнику предоставляются существенные социальные гарантии. В случае же оформления гражданско-правового договора лицо, зачастую выполняющее такую же работу, оказывается лишенным социальной защиты. Получая определенные экономические выгоды, наниматели предпочитают заключать с работниками, и чаще всего со студентами, договоры гражданско-правового характера, соответственно не обеспечивая их социальными гарантиями, предусмотренными для работников трудовым законодательством.

Полагаем, что в настоящее время очевидным является появление на рынке труда специализированных юридических лиц, предоставляющих услуги студентам в части подбора им мест трудовой деятельности.

Примером может послужить индустрия гостеприимства, в которой наиболее активно используется труд студентов и в которой достаточно часто нарушаются трудовые права учащейся молодежи. Одним из возможных вариантов решения этой проблемы может послужить лизинг персонала, который, сегодня не так активно применяется в Республике Беларусь, однако масштабно используется в международной практике. Лизинг персонала подразумевает заключение договора между организацией, у которой возникла необходимость в производственных работниках, и специализированной фирмой, у которой в штате состоят необходимые работники.