

Таким образом, мы проследили динамику развития нормотворческой деятельности МОТ. Каждый её этап характеризуется важным значением для регулирования трудящихся и защиты их прав и интересов.

По нашему мнению, нельзя определить какой-то этап, который отличался бы особой значимостью. Первый этап был важен, потому что это было началом защиты трудящегося. Второй этап отличается тем, что трудящиеся, получив равные удовлетворительные условия труда, нуждались в экономической защите, а именно в том, чтобы их труд не обесценивался и они имели право как на достойную оплату труда, так и на защиту здоровья в виде медицинского обслуживания. И, наконец, третий этап явился своеобразным продолжением предыдущих.

МОТ развивался вместе с обществом, искореняя недостатки и пережитки старого. На данный момент регулирование трудовых правоотношений можно назвать приближенным к идеальному. Результат 100-летней деятельности МОТ является создание Глобальной комиссии МОТ по будущему труду. Его задача заключается в проведении углубленного анализа будущей работы, которая может обеспечить аналитическую основу для обеспечения социальной справедливости в XXI в.

*А.С. Багинская, Е.А. Романова*  
БГЭУ (г. Минск)

#### К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

В Конституции Республики Беларусь в ст. 41 закреплено, что гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Каждый гражданин вправе самостоятельно для себя решать воспользоваться ему правом на труд или нет. Тем не менее, в ст. 98 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь (далее – УИК) указано, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах лишения свободы и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений.

Кодексом также установлено, что с осужденными не заключается трудовой договор, что ведет к отсутствию у них трудовых гарантий, которые имеются у работников, находящихся за пределами исправительных учреждений. Согласно ст. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) фактическое допущение работника к работе является началом именно трудовых отношений, что в свою очередь является одним из оснований для заключения трудового договора в письменной форме.

Следует отметить, что нормами УИК предусмотрено, что заключенные, привлекаемые к труду, имеют право на отпуск проработав не менее 11 месяцев и их отпуск не превышает 18 календарных дней в зависимости от типа исправительного учреждения. Так, работники, находящиеся под защитой трудового законодательства, имеют право пойти в отпуск, проработав не менее 6 месяцев, и продолжительность предоставляемого им отпуска составляет не менее 24 календарных дней. Также, следует добавить, что у осужденных может удерживаться до 75 % начисленной заработной платы. Данный размер удержаний может привести к демотивации заключенных, что в свою очередь не будет способствовать качественному исполнению ими своей трудовой обязанности. Одновременно, в ст. 72 п. 1 Минимальных стандартных правилах обращения с заключенными указано, что организация и методы работы в заведениях должны максимально приближаться к тем, которые приняты за их стенами, чтобы заключенные приучались таким образом к условиям труда на свободе. Исходя из этого, можно сделать вывод о

*Круглый стол*  
*«Трудовое право и право социального обеспечения:  
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»*

том, что существующие условия организации труда в местах лишения свободы и отсутствие правовой защищенности труда осужденных лиц коренным образом не соответствуют условиям труда лиц, находящихся в трудовых отношениях за пределами исправительных учреждений. Существующие условия в свою очередь не способствуют тому, чтобы после освобождения рассматриваемая нами категория лиц имела возможность оперативно адаптироваться к условиям труда за стенами исправительных учреждений. Согласно данным, оглашенным на заседаниях Пленума Верховного суда, на 2017 г. уровень рецидива составляет 37.07 %. Данная статистика может свидетельствовать о том, что трудовые условия, создаваемые в исправительных учреждениях, не способствуют реализации целей пенитенциарной системы.

Следует добавить, что в соответствии с Конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) № 29 от 1936 г. и Конвенцией МОТ № 105 от 1957 г., принудительным не считается труд по приговору суда. Можно предположить, что в данном случае речь идет об уголовно-правовых наказаниях, таких как общественные работы и исправительные работы, а не о лишении свободы. Справедливо заметить, что нормы национального законодательства не содержат элементы принудительного труда как элемента наказания в виде лишения свободы. Обращаясь к опыту зарубежных стран, можно заметить, что в таких странах как Италия, Испания, труд – это право заключенных. Так, в ст. 25 Конституции Испании закреплено, что лишение свободы и иные меры социальной защиты должны быть направлены на перевоспитание и социальную реабилитацию и не могут быть связаны с принудительным трудом, осужденные имеют право на оплачиваемую работу и на пользование благами социального страхования.

Можно сделать вывод о том, что в существующем уголовно-исполнительном законодательстве имеет место недостаточность правового регулирования труда заключенных. Так, следует обратиться к релевантному опыту зарубежных стран, регулирующему труд заключенных, для устранения или изменения правовых норм, которые могут ущемлять трудовые права лиц, приговоренных к лишению свободы. Одновременно закрепить нормы, направленные на защиту данных прав.

Видится целесообразным устранение данных недостатков путем нормотворчества компетентных органов посредством внесения изменений в УИК, а именно: изменить положение п. 1 ст. 98 «при привлечении осужденных к труду трудовой договор (контракт) с ними не заключается» на «при привлечении осужденных к труду трудовой договор (контракт) с ними заключается». Исходя из этого положения вытекают следующие юридические последствия, связанные с трудовым законодательством: необходимость предоставления отпусков в соответствии с ТК, заведение трудовой книжки и учет в ней стажа работы, создание благоприятных условий труда и закрепление гарантий, реализуемых в случае получения увечий или приобретения инвалидности в результате осуществления трудовой деятельности. Тем самым заключенные будут иметь социальные и иные гарантии, препятствующие нарушению прав и законных интересов в процессе осуществления своих трудовых функций.

*С.В. Сергиевич  
БГЭУ (г. Минск)*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕТРОСПЕКТИВЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА, ВСТУПАЮЩИХ В СИЛУ 28 ЯНВАРЯ 2020 Г.**

В Республике Беларусь тарифная система является наиболее распространенной и широко используется организациями. Данная система представляет совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных или количественных показателей труда.

*Круглый стол  
«Трудовое право и право социального обеспечения:  
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*