

**ПРОФСОЮЗЫ  
И АКТУАЛЬНЫЕ  
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО,  
КОРПОРАТИВНОГО  
И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА**

**Сборник научных трудов  
по итогам II Международной  
научно-практической конференции**

**(Минск, 1–2 ноября 2013 г.)**

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
Международный университет «МИТСО»  
Кафедра трудового и корпоративного права  
Центр трудового права

**ПРОФСОЮЗЫ  
И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
ТРУДОВОГО, КОРПОРАТИВНОГО  
И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ  
ПО ИТОГАМ II МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
(Минск, 1–2 ноября 2013 г.)**

Минск  
2013

УДК 949.2(476)(094.4.072)  
ББК 67.045(4Бел)  
П 64

**Редакционная коллегия:**

Кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой  
трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник  
Центра трудового права Международного университета «МИТСО»  
**К.Л. Томашевский** (главный редактор),

кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового  
и корпоративного права, старший научный сотрудник Центра трудового права  
Международного университета «МИТСО» **Е.А. Волк**,  
научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового  
и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**.

**Рецензенты:**

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса  
и трудового права БГУ **А.А. Войтик**,

кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры международного  
права Международного университета «МИТСО» **А.В. Курьянович**.

**П64 Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного  
и социального права: сборник научных трудов по итогам II Между-  
нар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО»;**  
предисл. К.Л. Томашевского; редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.),  
Е.А. Волк, К.С. Костевич. — Минск : «МИТСО», 2013. — 192 с.

В сборнике включены доклады, статьи и научные сообщения участников  
II Международной научно-практической конференции по актуальным  
проблемам деятельности профсоюзов, социального партнерства, кодифи-  
кации законодательства о труде, индивидуального трудового, корпора-  
тивного, социального права и смежных отраслей права.

УДК 949.2(476)(094.4.072)  
ББК 67.045(4Бел)

© Международный университет «МИТСО», 2013

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Предисловие ..... 7

**Раздел 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОФСОЮЗОВ И ИНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

<i>Батусова Е.С.</i> Современная роль профсоюзов Германии в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров . . . . .	9
<i>Бурак В.Я.</i> Формы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников в Украине . . . . .	12
<i>Великова-Стоянова А.В.</i> Представительство интересов работников . . . . .	15
<i>Волк Е.А.</i> О целесообразности различных форм представительства интересов работников в Беларуси . . . . .	18
<i>Греченков А.А.</i> К вопросу о деятельности профсоюзов в органах внутренних дел Республики Беларусь . . . . .	21
<i>Давидюк П.Г.</i> У истоков профсоюзного движения Беларуси: правовой и политический аспекты . . . . .	25
<i>Драчук М.А.</i> Актуальные проблемы профсоюзного членства в законодательстве Российской Федерации . . . . .	28
<i>Коробченко В.В.</i> Проблемы формирования производственных советов в Российской Федерации . . . . .	31
<i>Лушинова М.В.</i> К вопросу о социально-партнерском контроле . . . . .	34
<i>Люттов Н.Л.</i> Принцип свободы объединения в международном трудоустройстве и некоторые проблемы его реализации в российском трудовом законодательстве . . . . .	37
<i>Панасюк О.Т.</i> О преодолении деградиционных форм трудового права как препятствия в деятельности профсоюзов . . . . .	43
<i>Пилипенко Н.С.</i> Защита профсоюзами субъективных трудовых прав . . . . .	47
<i>Сафонов В.А.</i> Представительные органы работников: необходимость или дискриминация? . . . . .	49
<i>Снигирева И.О.</i> Профсоюзы в правовом поле России . . . . .	55
<i>Средкова Кр.</i> Право на профессиональное объединение в Болгарии . . . . .	62
<i>Тищенко Е.В.</i> Социально-защитная деятельность профсоюзов Украины в современных условиях . . . . .	68

<i>Хныкин Г.В.</i> Проблемы участия профсоюзов в регулировании трудовых отношений . . . . .	68
<i>Шестерякова И.В.</i> Роль профсоюзов в становлении и развитии международных трудовых норм . . . . .	71
<i>Шилов В.П.</i> Реализация права работника на участие в управлении организацией: некоторые вопросы . . . . .	73
<i>Шишко А.И.</i> Правовое регулирование в сфере действия коллективного договора . . . . .	75
<i>Яковчук В.Н.</i> Культура социального диалога как условие взаимодействия профсоюзов с социальными партнерами: постановка проблемы. . . . .	78
<i>Ясинская-Казаченко А.В.</i> О некоторых вопросах общей теории права при разрешении коллективных трудовых споров. . . . .	81

**Раздел 2. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОДИФИКАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В СТРАНАХ СНГ**

<i>Аверьянова М.И.</i> Нормы о труде педагогических работников общеобразовательных организаций в кодифицированных актах России и Беларуси (сравнительный анализ) . . . . .	85
<i>Васильева М.Н.</i> Трудовые кодексы России и Беларуси о гарантиях трудовых прав работников . . . . .	88
<i>Вишновецкая С.В.</i> Проблемы кодификации законодательства о труде в Украине . . . . .	90
<i>Кривой В.И.</i> Об основных приоритетах в истории белорусского трудового права с учетом корней в Российской империи и Советском союзе . . . . .	93
<i>Томашевский К.Л.</i> Новая кодификация законодательства о труде Беларуси: постановка проблемы и пути решения . . . . .	100
<i>Шестеряков И.А.</i> Кодификация как форма правотворчества в сфере труда. . . . .	106

**Раздел 3. ПРОБЛЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

<i>Алексеева Л.В.</i> Некоторые из актуальных проблем при заключении трудового договора с работниками лесной промышленности . . . . .	109
<i>Вавженчук С.Я.</i> Проблемы самозащиты трудовых прав в Украине . . . . .	112
<i>Ворончук И.О.</i> Актуальные вопросы оплаты труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа . . . . .	114

<i>Кабаченко М.А.</i> Новые виды дисциплинарных взысканий в трудовом законодательстве Украины . . . . .	117
<i>Мотина Е.В.</i> О влиянии модели рынка труда на правовое регулирование коллективных увольнений . . . . .	119
<i>Логачев Д.И.</i> Правовое регулирование удлиненных отпусков по российскому и белорусскому законодательству . . . . .	122
<i>Лушников А.М.</i> Достойный труд как предмет социального диалога . . . . .	125
<i>Людвигевич О.Н.</i> К вопросу о снятии дисциплинарного взыскания. . . . .	127
<i>Нефагина К.А.</i> Понятие правоотношений по стимулированию труда . . . . .	129
<i>Радевич Е.Р.</i> Правовая защита работников по срочным трудовым договорам (основные подходы). . . . .	133
<i>Симутина Я.В.</i> Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины . . . . .	136
<i>Ирошенко О.Н.</i> К вопросу о свободе заключения трудового договора по трудовому законодательству Украины. . . . .	139

**Раздел 4. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО, СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА**

<i>Абайдельдинов Т.М.</i> Некоторые вопросы трудового корпоративного права . . . . .	143
<i>Ивоалева Н.П.</i> Определение стажа работы и праве социального обеспечения . . . . .	147
<i>Костевич К.С.</i> Общепризнанные принципы международного права как источники трудового права в Республике Беларусь . . . . .	149
<i>Куречи А.В.</i> К вопросу о конституционной реформе в Российской Федерации . . . . .	152
<i>Кульчицкая Е.И.</i> Роль профсоюзов в сфере социального обеспечения Украины . . . . .	155
<i>Личко И.М.</i> «Пилотные решения» европейского суда по правам человека в сфере социального обеспечения Украины . . . . .	158
<i>Мельнишская И.В.</i> Актуальные проблемы социального обеспечения в свете международного сотрудничества Республики Казахстан и Республики Беларусь. . . . .	161
<i>Митрошкина Ю.Ю.</i> Гарантии реализации прав граждан в сфере договорного регулирования правоотношений по социальному обслуживанию населения . . . . .	164

<i>Нискогуз Н.Б.</i> Роль принципа социального партнерства в сфере пенсионного обеспечения по возрасту в Украине .....	167
<i>Радыно Т.В.</i> Особенности правового регулирования трудовых прав спортсменов .....	170
<i>Скачкова Г.С.</i> Социально-трудовые льготы молодым работникам: проблемы и перспективы правового регулирования .....	173
<i>Стародубцева В.В.</i> О совершенствовании правового регулирования накопительного механизма финансирования пенсий с учетом зарубежного опыта .....	178
<i>Сынчук С.М.</i> Об особенности правовых связей субъектов социально-страховых правоотношений .....	180
<i>Tavits G.</i> International standards for social security and their fulfillment in Estonia: changes in social security legislation and their .....	183
<i>Тис Д.С.</i> К вопросу о пособиях по уходу за ребенком до трех лет в Республике Беларусь .....	186
<i>Шумило М.М.</i> Процессуальные правоотношения как механизм защиты пенсионных прав .....	189

## ПРЕДИСЛОВИЕ

В Сборнике научных трудов вниманию читателей представлены тексты докладов и научных сообщений, заслушанных в рамках II Международной научно-практической конференции «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (Минск, 1–2 ноября 2013 г.). Ее организатором выступила кафедра трудового и корпоративного права совместно с Центром трудового права Международного университета «МИТСО». Первая международная трудовая конференция «Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве» в рамках нашего университета проходила 14–15 октября 2011 г. и также завершилась изданием сборника<sup>1</sup>. Таким образом, стало хорошей традицией проводить раз в два года крупные международные научно-практические конференции по трудовому и смежным отраслям права на базе Международного университета «МИТСО», не считая республиканских и межвузовских семинаров, конференций и круглых столов.

В работе этого форума и серии открытых лекций ведущих ученых по трудовому и социальному праву, проходивших в рамках Недели трудового права (с 28 октября по 2 ноября 2013 г.) наряду с белорусскими учеными, преподавателями, представителями профсоюзов приняли участие ученые-юристы из Болгарии, Казахстана, Российской Федерации, Украины, Эстонии.

И данной конференции приняли участие представители Казахского Национального университета им. аль-Фараби, Софийского университета им. К. П. Климента Орхидского (Болгария), ведущих российских вузов (Академии труда и социальных отношений, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Московского государственного юридического университета (МГЮА) им. О.Е. Кутафина, Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Санкт-Петербургского государственного университета, Саратовской государственной юридической академии, Томского государственного университета, Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова и др.), известных научных учреждений и вузов (Института государства и права Украины, Национальной академии наук Украины, Киевского национального университета им. Т. Шевченко, Львовского национального университета им. И. Франко, Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»), университета г. Тарту (Эстония). В работе конференции приняли участие представители вузов Республики Беларусь: Белорусского государственного университета «МИТСО», Академии МВД

Республики Беларусь. Сборник посвящен теме: «Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве»: сб. науч. тр. По итогам междунар. науч.-практ. конф., 14–15 октября 2011 г. / редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк [и др.]. — Минск : Издательство «МИТСО», 2012. — 288 с.

Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического университета, Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины, Гродненского государственного университета им. Я. Купалы и других.

В работе круглых столов также участвовали представители Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, общественного объединения «Сообщество трудового права», Федерации профсоюзов Беларуси.

Характерно, что участники конференции обсуждали не только теоретические проблемы трудового права, корпоративного права и права социального обеспечения, но и многие практические вопросы применения трудового, хозяйственного и пенсионного законодательства, ставили вопросы и предлагали варианты их решения, в том числе по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Конференция проходила в форме пленарного заседания и **четырёх круглых столов:**

- 1) правовое регулирование деятельности профсоюзов и иные вопросы социального партнерства в Беларуси и за рубежом;
- 2) актуальные проблемы кодификации законодательства о труде в странах СНГ;
- 3) проблемы индивидуального трудового права;
- 4) актуальные вопросы корпоративного, социального права и смежных отраслей права.

При подготовке к публикации настоящего сборника редколлегия ориентировалась на вышеуказанные четыре блока проблем, увязав с ними соответствующие разделы издания.

Красной нитью в докладах ряда ведущих белорусских ученых в области трудового права стала идея подготовки новой кодификации законодательства о труде Беларуси, разработки концепции и затем проекта нового Трудового кодекса Республики Беларусь.

Известные украинские ученые высказывались за необходимость скорейшего завершения разработки и принятия Трудового кодекса Украины, проект которого в различных редакциях неоднократно вносился на рассмотрение Верховной Рады Украины, но до сих пор не принят.

Остается надеяться, что идеи и предложения, высказанные ведущими учеными и практиками из шести государств Евразийского континента, будут услышаны, прочитаны и восприняты представителями государственных органов, внося свою лепту в совершенствование правовой системы.

*К.Л. Томашевский, председатель оргкомитета,  
заведующий кафедрой трудового и корпоративного права,  
Международного университета «МИТСО»,  
кандидат юридических наук, доцент*

## РАЗДЕЛ 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ И ИНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

### СОВРЕМЕННАЯ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ГЕРМАНИИ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

*Е.С. Батусова, аспирант Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»*

Анализ правового регулирования реализации профсоюзами защитной и представительской функций в отношении работников по срочным трудовым договорам в Германии позволяет констатировать наличие одного из аспектов современного трудового права этой страны: сочетание гибкости и жесткости правового регулирования трудовых отношений, а также определения роли профсоюзных организаций в этой связи. Отметим, что деятельность профсоюзов в данной сфере осуществляется на основе Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и о работе на условиях срочного трудового договора 2000 г. (TzBfG) [1]. Исследование работ ряда ученых по вопросам срочных трудовых договоров Германии, позволяет сделать вывод о том, что в науке существует две концепции относительно этого атипичного вида занятости. Отметим, что концепции гибкости правового регулирования срочных трудовых договоров оказывают влияние на правовой статус профсоюзов в этой сфере. Так, в соответствии с первым подходом, срочные трудовые договоры приводят к неравенству в сфере труда, сторонники второй концепции утверждают, что эти договоры выгодны не только работодателям, но также и работникам [2, р. 469]. По мнению В. Гэш и Ф. МакГиннити, срочный трудовой договор в отличие от стандартного, характеризуется более низкой заработной платой, меньшими гарантиями занятости и ограниченным доступом к обучению [2, р. 470]. Противоположной точки зрения придерживаются Р. Ванг и А. Вайс, которые считают,

что срочные трудовые договоры являются путем к заключению стандартного трудового договора [3, с. 359–383].

Подчеркнем особую роль профсоюзов в вопросах гармонизации интересов работников по срочным трудовым договорам и работодателей, которая осуществляется на основе четкого и эффективного правового механизма, включающего в себя следующие элементы:

- 1) определение «сравниваемого работника» предприятия и выявление соотношения его правового статуса с работником занятого по срочному трудовому договору;
- 2) запрет на дискриминацию в отношении работников по срочным трудовым договорам;
- 3) установление предельного числа продлений срочного трудового договора и максимального срока его продления;
- 4) прекращение действия срочного трудового договора;
- 5) право на получение информации о численности работников по срочным трудовым договорам.

Так, в § 3 Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и о работе на условиях срочного трудового договора 2000 г. (TzBfG) используется термин «сравниваемый работник», под которым понимается работник предприятия, выполняющий одинаковую или схожую работу по трудовому договору на неопределенный срок. Отметим, что при отсутствии на данном предприятии аналогичных работников, занятых по трудовому договору на неопределенный срок, вопрос об определении такого работника решается, исходя из условий применимого в данном случае коллективного договора; во всех остальных случаях следует ориентироваться на то, какой работник в данной отрасли, как правило, считается сравниваемым работником занятым по трудовому договору на неопределенный срок. Использование этой дефиниции необходимо для сравнения с работником, занятым по срочному трудовому договору в целях устранения дискриминации в отношении его.

Роль профсоюза в этом процессе состоит во внесении в коллективный договор положений относящихся к определению «сравниваемый работник», а, следовательно, в оптимизации устранения дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам. Важным аспектом сочетания гибкости и жесткости правового регулирования срочных трудовых договоров является деятельность профсоюзов для установления предельного количества продлений срочного трудового договора и максимального срока его продления, осуществляемая в форме коллективного договора. В § 14 Закона

о работе на условиях неполного рабочего времени и о работе на условиях срочного трудового договора 2000 г. (TzBfG) отмечается, что ограничение срока трудового договора каким-либо календарным сроком в отсутствие объективных на то причин допускается в течение не более чем двух лет; продление трудового договора, ограниченного календарным сроком, допускается не более чем трижды, причем суммарно тоже в течение не более чем двух лет. Ограничение срока более чем двумя годами не допускается, если ранее с тем же работодателем уже имелись срочные трудовые отношения или трудовой договор на неопределенный срок.

Коллективный договор может предусматривать иное число продлений трудового договора или иной максимальный срок его ограничения. В рамках действия такого коллективного договора не заключавшие его работодатель и работник могут договориться о применении положений коллективного договора. Это положение Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и о работе на условиях срочного трудового договора 2000 г. (TzBfG) свидетельствует о том, что профсоюзы, оказывая влияние на процесс перезаключения срочных трудовых договоров, способствуют обеспечению сочетания интересов работодателей и работников. Что же касается прекращения срочного трудового договора, то обратим внимание на следующее: расторжение трудовых отношений, ограниченных каким-либо сроком, необходимо производить в обычном порядке лишь в тех случаях, когда это предусмотрено индивидуальной договоренностью или применимыми положениями коллективного договора. В этой связи отметим и роль профсоюза, который осуществляя свою представительскую функцию, обеспечивает реализацию дополнительных гарантий для работников в сфере прекращения срочного трудового договора. Существенным элементом механизма защиты трудовых прав работников по срочным трудовым договорам является право профсоюза требовать предоставления информации о численности работников по срочным трудовым договорам: «Работодатель обязан информировать профсоюзную организацию о численности работников, занятых по срочному трудовому договору, и их доле в совокупной численности персонала на данном предприятии или в данной компании» (§ 19 Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и о работе на условиях срочного трудового договора 2000 г. (TzBfG)). Таким образом, современная роль профсоюзов в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров состоит, прежде всего, в активном участии в процессе обеспечения

оптимального сочетания интересов работников и работодателей в этой сфере.

#### Список источников:

1. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist. // [Electronic resource]. — 2013. — Mode of access: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbf/gesamt.pdf>. — Date of access: 30.07.2013.
2. Gash V., McGinnity F. Fixed-term contracts — the new European inequality: Comparing men and women in West Germany and France. Socio-Economic Review. — 2007.
3. Wang R., Weiss A. Probation, Layoff and Wage Tenure Profiles: a Sorting Explanation. — Labour Economics, 1998.

#### ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ПРОФСОЮЗАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В УКРАИНЕ

*В.Я. Бурак, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, аграрного и экологического права Львовского национального университета им. И. Франко, доцент*

Одной из форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является их защита профессиональными союзами и их объединениями.

Анализ действующего законодательства позволяет выделить, по крайней мере, две формы защиты трудовых прав и законных интересов профсоюзами. Во-первых, это участие в системе социального партнерства, в частности, при проведении коллективных переговоров, консультаций, а также заключение коллективных договоров и соглашений. Во-вторых, путем осуществления представительства наемных работников при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Одной из основных форм защиты трудовых прав работников профсоюзами является их деятельность в системе социального партнерства. В Украине с целью регулирования отношений социального партнерства

принят Закон «О социальном диалоге в Украине» 2010 г. Он регулирует правовые основы организации и порядок ведения социального диалога в Украине с целью выработки и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений и обеспечения повышения уровня и качества жизни граждан, социальной стабильности в обществе.

Для участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, трехсторонних или двусторонних органах и в международных мероприятиях состав субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей определяется по критериям репрезентативности.

В части регулирования коллективных трудовых отношений социальные партнеры проводят коллективные переговоры и заключают коллективные договоры и соглашения, работники участвуют в управлении предприятием, проводят взаимные консультации и переговоры по вопросам регулирования коллективных трудовых отношений.

В части защиты коллективных трудовых прав социальные партнеры осуществляют примирительно-третейские процедуры с целью разрешения коллективных трудовых споров, реализуют право на забастовку.

Однако, к сожалению, действующее законодательство не устанавливает ответственности работодателя за невыполнение норм законов о социальном диалоге и о профессиональных союзах, а также отсутствуют действенные механизмы контроля профсоюзов за соблюдением трудового законодательства. В данном случае требуется применение международного опыта материальной ответственности работодателя за уклонение или отказ от участия в примирительных процедурах, а также игнорирование прав профсоюзов в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.

Сегодня действующий механизм защиты трудовых прав работников нуждается в реформировании, поскольку он не в полной мере отражает реальные общественные отношения, а также не является эффективным.

По нашему мнению, одной из основных тенденций в реформировании механизма защиты трудовых прав работников должно стать все большее вовлечение социальных партнеров в эту систему. При этом процедуры примирения и посредничества должны применяться как при решении коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. В коллективном договоре можно предусматривать возможность или необходимость создания комиссии по трудовым спорам на предприятии.



Еще одной формой защиты трудовых прав работников профсоюзами является осуществление представительства наемных работников при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные трудовые права стороны социального партнерства могут реализовать только путем представительства. В Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» 1998 г. интересы наемных работников могут представлять профсоюзы или другие органы или лица. В данном случае речь идет о представительстве. В Законе «О социальном диалоге в Украине» 2010 г. также речь идет о представительстве сторон в социальном диалоге. Согласно Закону «О коллективных договорах и соглашениях» 1993 г. стороны при заключении коллективных договоров и соглашений реализуют свои права через представителей.

В зависимости от основания возникновения можно выделить представительство добровольное и обязательное. Добровольное представительство при защите трудовых прав работников имеет место в индивидуальных трудовых правоотношениях при обращении в суд или комиссию по трудовым спорам (КТС), а также при непосредственных переговорах работника с работодателем. Например, в соответствии со ст. 224 КЗоТ Украины работник может урегулировать разногласия с работодателем путем переговоров самостоятельно или с участием профсоюзной организации, представляющей его интересы. А в ст. 226 КЗоТ Украины предусмотрено, что по желанию работника при рассмотрении индивидуального трудового спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или по выбору работника другое лицо, в том числе адвокат.

В коллективных трудовых правоотношениях добровольное представительство возможно при проведении коллективных переговоров или при решении коллективных трудовых споров, когда по поручению коллектива наемных работников их интересы представляет лицо или соответствующий орган.

Законное представительство в трудовом праве чаще применяется в коллективных трудовых правоотношениях в силу прямого указания Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 1999 г. и Закона «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» 2012 г.

Следовательно, участие профсоюзов в защите трудовых прав и законных интересов требует усовершенствования в части их широкого привлечения к процедурам социального партнерства, а также усиление материальной ответственности за невыполнение правовых норм.

## ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

*А.В. Великова-Стоянова, ассистент кафедры  
трудового права и социального обеспечения  
Софийского университета им. Св. Климента  
Охридского*

Тема представительства интересов работников актуальна в последние годы из-за необходимости принятия законодательства с учетом новых нетрадиционных форм занятости таких, как дистанционная работа, увеличения в экономике доли разных форм самостоятельной работы и повышения социальной политики стран, изменивших поведение работодателей. Объединение в синдикальные организации (профсоюзы) как традиционный механизм для обеспечения представительства интересов работников в последние годы ощутимо теряет популярность<sup>1</sup>, а сами организации постепенно отступили от своей позиции в качестве важной части гражданского общества<sup>2</sup>. Правовое положение синдикатов по болгарскому законодательству<sup>3</sup> [2, с. 736–760] претерпело существенные изменения не только в результате социально-политических изменений после 1989 г., но и в результате воздействия актов Европейского Союза<sup>4</sup> на внутреннее законодательство Болгарии. В рамках внесения изменений в Трудовой кодекс Болгарии (далее — ТК) в 2006 г. были введены новые органы, участвующие в управлении компанией и информировании и консультировании работников. Различные представительные органы работников могут осуществлять свои полномочия параллельно

<sup>1</sup> См. исследование в рамках Проектной деятельности Конфедерации независимых синдикатов в Болгарии 1.4. «Безопасность через закон, гибкость посредством коллективных переговоров», 2009–2013 г. /Оперативной программе «Человеческие ресурсы», 2007–2013 год./ в отчете «Состояние и тенденции коллективных переговоров социального диалога на отраслевом и профессиональных уровнях». Ек. Рибарова, Т. Михайлова, Н. Недев, Ем. Маркова. — С.: КНСБ, — 2010.

<sup>2</sup> Аналогичная тенденция прослеживается в большинстве европейских стран в 80-х г. прошлого века. Столкнувшись с высоким уровнем безработицы и увеличением нестабильности рабочих мест, синдикаты страдают существенным снижением их членства. Позиции слабеют из-за непрерывного изменения неолиберального характера трудового законодательства и системы социальной защиты в Европе.

<sup>3</sup> В правовом положении синдикатов см.: Мръчков, В. Трудово право. — 8 изд. — София, — 2012, — с. 736–760.

<sup>4</sup> Директива Европейского Союза об основных правах с 2000 года, Договор о функционировании Европейского Союза и ряд директив.

и индивидуализма<sup>1</sup>. К компетенции Общего собрания работников (далее — ОС)<sup>2</sup> относится определение из своего состава лиц, представляющих интересы работников при решении вопросов и в случаях, установленных законом<sup>3</sup>. Таким образом, формы представительства работников были обогащены, но они создали условия и проложили путь к более сложным коллективным трудовым отношениям. На самом деле отношения синдикатов с работодателем часто носят конфликтный характер, а его отношения с представителями, выбранными ОС, чаще связаны с сотрудничеством, участием в управлении. Предусмотренные законом функции представителей, избираемые общим собранием работников, казалось бы, «забрали» некоторые функции синдикатов. Это требует более пристального рассмотрения в случаях, когда необходимо осуществлять представительство интересов работников в управлении предприятием, условиями труда или коллективными трудовыми спорами. Представительство работников, осуществляемое синдикатами в Болгарии, реализуется разными юридическими способами (с использованием разных правовых средств)<sup>4</sup>, большинство из них не могут быть использованы представителями, избранными ОС, например, участие в трехстороннем со-

<sup>1</sup> Работодатель обязан предоставлять информацию и проводить консультации и координировать свои действия с синдикатами и представителями в соответствии с п. 2 ст. 7 и ст. 7а ТК, за исключением случаев, когда в компании нет ни одного из этих органов представительства или когда они отказались от участия в консультациях. Таким образом обеспечивается возможность осуществлять представительство различных интересов и удовлетворить их. В соответствии с действующими положениями закона в ТК несколько случаев, когда рассмотрение вопросов трудовых отношений осуществляется работодателем после уведомления, принятия предварительного мнения (позиции) или согласия представителей работников, например ст. 130а, ст. 130б, ст. 136а, ст. 138 и ст. 139 ТК и примечание № 14.

<sup>2</sup> Общее собрание может функционировать и как собрание полномочных представителей, когда организация труда (например, сменная работа, частые поездки) или другие причины (много рабочих, дисперсия рабочих мест) не позволяют провести ОС целого коллектива. Собрание в двух альтернативных формах создается по инициативе работников или работодателя.

<sup>3</sup> Представители по ст. 7 ТК в отношениях с работодателем и органами государства по вопросам трудовых отношений и социального обеспечения; представители для информации и консультаций по ст. 7а ТК на срок от 1 до 3 лет; представители в комитетах по условиям труда на срок 4 г. (ст. 27 Закона о здоровых и безопасных условиях труда — ЗЗБУТ); представители для участия в переговорах по урегулированию коллективных трудовых споров (п. 2 ст. 1 Закона о разрешении коллективных трудовых споров).

<sup>4</sup> Право на объединение и свобода его осуществления установлены п. 1 ст. 49 Конституции Республики Болгарии и п. 1 ст. 4 ТК, а формы представительства синдикатами установлены примерно п. 2 ст. 4 ТК.

трудничестве<sup>5</sup>; участие в подготовке правил внутреннего трудового распорядка предприятия<sup>6</sup>; представительство в суде в трудовых спорах<sup>7</sup>; ведение коллективных переговоров<sup>8</sup>; участие в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права<sup>9</sup>. Право работников на информацию и консультации с работодателем<sup>10</sup> осуществляется непосредственно ими или через представителей, назначенных в соответствии с п. 2 ст. 7 и ст. 7а–7б ТК. Специфические представительские функции (см. примеч. № 7) органов для информирования и консультирования возникают на

<sup>5</sup> Об этой форме социального диалога, ее развития и ее правовые основы в Болгарии см.: Мръчков, В. Коментар на Кодекса на труда. — В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев. — 11 изд. — С: Сибл, — 2013, — с. 34–61. «В консультациях с представителями на работодателя при регулировании трудовых и осигурительных отношений и вопросах на жизненото равнище като представители на работещите могат да участват само синдикатни организации, и то такива, на които е признато качеството «представители». В консультациях с представителями государства по вопросам регулирования трудовых отношений, социального обеспечения и по вопросам уровня жизни, как представители работников могут участвовать синдикаты и только те, которые были признаны «представительными» особым способом, установленным ТК.

<sup>6</sup> В соответствии со ст. 37 ТК союзы имеют право участвовать в подготовке всех внутренних правил и локальных актов работодателя. Таковы Правила внутреннего распорядка (ст. 181 ТК), Внутренние правила заработной платы (ст. 22 Положения о структуре и организации заработной платы); правила по охране труда. Работодатель имеет обязанность приглашать органы синдикатов принять участие в разработке проекта соответствующего локального акта, опасаясь наложения административного взыскания за нарушение трудового законодательства. Утверждение внутренних правил, однако, вопрос усмотрения и правомочия работодателя.

<sup>7</sup> Статья 45 ТК предусматривает право синдикатов представлять в суде любого работника, который хочет, в разрешении трудового спора с работодателем.

<sup>8</sup> Согласно болгарскому закону только профсоюзы могут вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор. (ст. 51а–ст. 51в ТК).

<sup>9</sup> Пунктом 2 ст. 40б ТК устанавливается право синдикатов осуществлять контроль за соблюдением установленных законов правил труда, посещая места, где ведется работа и требовать от работодателя представления информации и документов. Это право обеспечивает реальность права сигнализировать контролирующими органами о нарушениях трудового законодательства и требовать к административной ответственности виновных лиц.

<sup>10</sup> В Болгарии это право содержится в ст. 130–130г; ст. 138а и ст. 139а ТК. Правила были установлены в целом ряде директив ЕС — в тех, которых не предусматривают участие на участие в принятии решений по вопросам, связанным с экономическими инициативами и планами развития с воздействием на занятость (сред них Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. о сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или частей предприятия или бизнеса, в соответствии с которой работники должны быть информированы о причинах передачи и ее последствиях — юридических, экономических и социальных и Директива 2002/14/ЕС, устанавливающая общие рамки для информирования и консультирования работников в ЕС) и тех, которых обеспечивают участие право на участие в принятии решений.

основании решения ОС по отбору представителей<sup>1</sup>. Осуществление полномочий этих новых органов не исключает право синдикатов представлять своих членов при получении информации от работодателя по вопросам, связанным с функционированием компании и планированием установленных ТК видом изменений. Функции представительства, предусмотренные ТК в соответствии с п. 2 ст. 7 и ст. 7а, совместимы и могут осуществляться одним органом, если только ОС примет решение дать их синдикатам. Создание различных органов представительства является гарантией проведения более широкого социального диалога, так как они дополняют друг друга и действуют во многом скоординированно.

#### О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ

*Е.А. Волк, кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры трудового и корпоративного  
права Международного университета «МИТСО»*

Работники вправе реализовывать права в сфере труда лично или через своих представителей. Несмотря на то, что по общему правилу представлять интересы работников вправе не только профсоюз, но и иные представительные органы, в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) и иных нормативных правовых актах приоритет в данном вопросе отдается профсоюзам.

Признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, законодательство Республики Беларусь тем самым ограничивает права тех работников, которые не являются членами профсоюза.

Отдельные локальные нормативные правовые акты наниматель принимает по согласованию с профсоюзом. Например, ст. 195 ТК

<sup>1</sup> Информирование, как процесс, осуществляется с данными, предоставленными работодателем и путем предоставления представителям возможность вносить предложения на стадии консультаций. Консультации, как процесс обсуждения, обязательно должны быть реализованы по инициативе работодателя в случаях, установленных законом, — планирования массовых увольнений, смене работодателя, продления рабочего времени. ТК устанавливает, когда работодатель обязан проводить консультации с представителями рабочих, например, введение режима неполного рабочего времени на срок не превышающий 3 месяцев.

установлено, что правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР) наниматель принимает с участием профсоюза. Однако форма такого участия не определена. Обычно ПВТР согласовываются с профсоюзом. По согласованию с профсоюзом наниматель устанавливает пятидневную или шестидневную рабочую неделю в организации (ч. 1 ст. 124 ТК), режим гибкого рабочего времени (ч. 2 ст. 128 ТК), принимает решение о разделении рабочего дня на части (ч. 3 ст. 127 ТК), вводит суммированный учет рабочего времени (ч. 6 ст. 126 ТК), утверждает график работ, сменности (ч. 5 ст. 123 ТК).

Если профсоюза в организации нет, то нанимателем, как правило, единолично принимаются ПВТР [1, с. 636], а также решения по указанным выше вопросам. Однако полагаем, что в такой ситуации для нанимателя не будет лишним согласовать свои действия с работниками. Например, при определении очередности предоставления отпусков наниматель согласовывает график отпусков с профсоюзом, а в случае отсутствия в организации профсоюза, время отпуска устанавливается по согласованию с каждым работником (ч. 1 ст. 168 ТК). Однако время предоставления отпуска с каждым работником согласовать не сложно в любой организации, тем более что по сути это реализация его права на отдых. В свою очередь согласование с каждым работником ПВТР решения о разделении рабочего дня на части, графика работ (сменности) и т. д., на наш взгляд, существенно уложит работу организации. Поэтому в случае отсутствия в организации профсоюза либо при желании работников, не являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии важных решений в организации рационально предоставить работникам право создавать иные представительные органы, которые бы реализовывали право работников на участие в управлении организацией, которое им гарантировано (п. 4 ст. 11 ТК).

В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) образуется из представителей нанимателя и профсоюза. Исходя из данной нормы КТС не может быть образована в организации, где нет профсоюза. Исключение составляют лишь сельскохозяйственные производственные кооперативы (колхозы), в которых КТС создаются из членов колхоза на основании п. 66 Примерного устава колхоза (сельскохозяйственного производственного кооператива), утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 09 ноября 2001 г. № 49 «О некоторых вопросах организационно-правового обеспечения деятельности колхозов» [2]. Следовательно, в организациях, где отсутствует профсоюз, работники лишены права на защиту своих трудовых прав путем обращения в КТС.

В то же время в ряде статей ТК указывает на то, что представлять интересы работников могут иные представительные органы или представители работников. В соответствии с ч. 2 ст. 203 ТК орган (руководитель), применивший дисциплинарное взыскание к работнику, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. В силу п. 14 ст. 226 ТК наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда. На основании ч. 4 ст. 237 ТК КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. Объявлять забастовку вправе не только профсоюз, но и иной представительный орган работников (ст. 390 ТК).

Таким образом, законодательство Республики Беларусь нуждается в совершенствовании в дальнейшем расширении прав профсоюзов и иных представительных органов работников по регулированию, защите прав работников и иным формам их участия в управлении организацией.

#### Список источников:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Васильевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. [и др.]. — 2-е изд., перераб. и доп. — Минск: Дикта, 2011.
2. О некоторых вопросах организационно-правового обеспечения деятельности колхозов: Указ Президента Республики Беларусь от 2 февраля 2001 г. № 49 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. — № 15. — 1/2020.

#### К ВОПРОСУ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*А.А. Греченков, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»*

Право каждого гражданина на создание профессиональных союзов и вступление в них предусмотрено Конституцией Республики Беларусь, актах международного права, Законе Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах» (далее — Закон о профсоюзах) [1] иных актах законодательства. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 2 Закона о профсоюзах граждане Республики Беларусь имеют право добровольно создавать по своему выбору профсоюзы, а также вступать в профсоюзы при условии соблюдения их уставов; указанный Закон распространяется на все организации, находящиеся на территории Республики Беларусь; обязанности применения данного Закона в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел Республики Беларусь, Следственном комитете Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь определяются соответствующим законодательством Республики Беларусь (ч. 2 и 3 ст. 8 Закона о профсоюзах).

Указанные положения являются правовой основой для создания и деятельности профсоюзов в таких специфических организациях, как органы внутренних дел Республики Беларусь, которые являются государственными правоохранительными органами. В настоящее время первичные профсоюзные организации созданы и действуют в этих органах внутренних дел. Традиционно эти организации входят в состав Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений. Данный профсоюз является общественной добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в государственных органах и других учреждениях, а также обучающихся в учреждениях, обеспечивающих

получение высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, бывших работников, за которыми сохраняется членство в соответствии с положениями устава. Численность членов указанного профсоюза составляет более 135 тыс. человек [2]. Вместе с тем лица начальствующего и рядового состава (сотрудники) органов внутренних дел Республики Беларусь членами данного или какого-либо другого профсоюза не являются, что не способствует инициированию и решению назревших вопросов их социально-правовой защиты, расширению международного профсоюзного сотрудничества в этой области.

Следует отметить, что хотя ч. 3 ст. 41 ранее действовавшего Закона Республики Беларусь от 26 февраля 1991 г. № 637-ХП «О милиции» [3] закрепляла положение о том, что «работники милиции могут состоять членами профессиональных объединений», в текущем законодательстве и на практике эта норма реализована не была. В Законе Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее — Закон об органах внутренних дел) [4] подобная норма вообще не предусмотрена. В ч. 2 ст. 32 Закона об органах внутренних дел говорится только о том, что сотрудники органов внутренних дел не могут быть членами политических партий и других общественных объединений, преследующих политические цели (профсоюзы же к таковым не относятся).

Для сравнения укажем, что в России в Федеральном законе от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» [5] такая норма имеется. В ст. 31 данного Закона закреплено, что сотрудники полиции в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов вправе объединяться или вступать в профессиональные союзы (ассоциации); порядок создания и компетенция профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников полиции устанавливаются законодательством Российской Федерации (п. 1 и 2). Право сотрудника органов внутренних дел на создание и участие в деятельности общественных объединений, не преследующих политических целей, в свободное от выполнения служебных обязанностей время, если это не влечет за собой возникновение конфликта интересов, закреплено и в п. 1 ст. 11 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [6].

Как показывает практика деятельности профсоюзов органов внутренних дел во многих государствах дальнего зарубежья, профсоюзы достигли значительных результатов в защите прав и интересов сотрудников. Достаточно активно развивается деятельность профсоюзов сотрудников органов внутренних дел и в ряде стран ближнего зарубежья (Россия, Украина, Молдова, государства Балтии). К примеру, в соответствии с Уставом межрегионального профессионального союза сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (утвержденным первым учредительным съездом профсоюзов сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации 15 февраля 2008 г.) данный профсоюз является добровольной общественной организацией граждан-членов профсоюза — сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск МВД России, пенсионеров МВД России, сотрудников других правоохранительных органов, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными (служебными) интересами.

Профсоюз имеет свои структурные подразделения в субъектах Российской Федерации и является межрегиональным профсоюзом. Основными целями профсоюза являются представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов в вопросах занятости, прохождения службы, условий и оплаты труда, охраны здоровья и соблюдения социальных и правовых гарантий. С 2008 года издается журнал Федерации профсоюзов сотрудников органов внутренних дел России «Профсоюз полиции» [7].

На основании вышеизложенного в целях усиления социально-правовой защиты сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь, расширения международного профсоюзного сотрудничества в этой области представляется целесообразным:

1) дополнить Закон об органах внутренних дел ст. 32-1 следующего содержания:

**«Право сотрудников органов внутренних дел на объединение в профессиональные союзы (объединения профессиональных союзов)**

Сотрудники органов внутренних дел в целях представительства и защиты своих служебно-трудовых и социальных прав и интересов вправе добровольно объединяться или вступать в профессиональные союзы (объединения профессиональных союзов).

Порядок создания и компетенция профессиональных союзов (объединений профессиональных союзов) сотрудников органов внутренних дел устанавливаются законодательством»;

2) обеспечить в органах внутренних дел формирование необходимой нормативной правовой базы и создание условий, благоприятных для организации и деятельности профсоюзов, объединяющих сотрудников органов внутренних дел.

#### Список источников:

1. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-XII // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — Минск, 2013.
2. Белорусский профсоюз работников государственных и других учреждений [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://profgos.by/>. — Дата доступа: 22.08.2013.
3. Ведымаści Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. — 1991. — № 13. — ст. 150; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2000. — № 50. — 2/166.
4. Об органах внутренних дел Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2013.
5. О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации Российской Федерации [Электронный ресурс] / Федеральная государственная информационная система № ФС-7110096. — Москва, 2013.
6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации Российской Федерации [Электронный ресурс] / Федеральная государственная информационная система № ФС-7110096. — Москва, 2013.
7. Профсоюз полиции [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://policemagazine.ru/>. — Дата доступа: 22.08.2013.

#### У ИСТОКОВ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ: ПРАВОВОЙ И ПОЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

*П.Г. Давидюк, кандидат исторических наук,  
доцент кафедры трудового и корпоративного права  
Международного университета «МИТСО», доцент*

Возникновение профессиональных союзов было обусловлено развитием рыночных отношений, ростом численности работников наемного труда и необходимостью защиты их интересов. Профессиональные союзы стали создаваться в процессе исторически первой формы классовой борьбы пролетариата — экономической борьбы. Родиной профсоюзов стала Англия, где капитализм развивался наиболее интенсивно. Английскому пролетариату и принадлежит заслуга в создании профсоюзов (тред-юнионов) — первых классовых объединений рабочих. Произошло это в 80-х годах XVIII в. Затем профсоюзы возникают во Франции, США, несколько позже, в 30-х годах XIX в., — в Германии.

Проблема хронологии возникновения первых профсоюзов и формирования профсоюзного движения в Беларуси и России до сих пор носит дискуссионный характер. В советский период в исторической науке господствовала точка зрения, согласно которой профсоюзы в Российской империи были созданы в период революции 1905–1907 гг. Такой подход преобладает и в современной российской историко-социологической литературе. При этом зачастую не упоминаются предшественники профсоюзов и тем самым игнорируется начальный этап формирования в стране. Исторические источники свидетельствуют, что истоки и первые прототипы профсоюзов в Беларуси появились в XIX столетии. Предшественниками профсоюзов были организации двух типов: легальные общества взаимопомощи или ремесленные кассы и нелегальные стачечные кассы борьбы. Первые в своем большинстве не являлись классовыми объединениями, нередко включали в себя и хозяев. В стачечную борьбу они, как правило, не вступали. Стачечные кассы были шире по профессиональному составу и относились ближе к профессиональным союзам в современном понимании, хотя и не имели должного организационного оформления. Такие организации нелегального положения не могли охватить широкие слои населения [1, с. 16]. Следует отметить, что наибольшее число профессиональных и нелегальных обществ возникло среди ремесленных рабочих,