

предоставляющей гарантии для жен (мужей) сотрудников органов внутренних дел по предоставлению им трудового отпуска одновременно с супругом (супругой). Отметим, что такая гарантия установлена в настоящее время п. 6 абзаца 3 части четвертой ст. 168 Трудового кодекса для работающих жен (мужей) военнослужащих. Полагаем, что, следуя принципу социальной справедливости в праве, данное правовое положение следует изложить в новой редакции, предусмотрев возможность предоставления отпуска в определенный период всем работающим женам и мужьям военнослужащих, а также лицам, проходящим службу в военизированных организациях, одновременно с отпуском их мужей (жен). Данное изменение коснется значительной категории лиц, проходящих военизированную государственную службу, поскольку в соответствии с п. 1 ст. 6 Закона о государственной службе служба в военизированных организациях – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную деятельность граждан Республики Беларусь на должностях начальствующего и рядового состава в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, а также не на должностях начальствующего и рядового состава в случаях и на условиях, установленных законодательными актами.

Интересным с точки зрения практики правового регулирования является и вопрос предоставления отпусков в тех случаях, когда и муж, и жена являются сотрудниками правоохранительных органов. В данной связи можем отметить, что в настоящее время в п. 118¹ Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 10 ноября 2011 г. № 518 «Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь», предусмотрена норма, в соответствии с которой сотрудникам-супругам основной отпуск по их желанию предоставляется одновременно. Полагаем, что аналогичную норму следует включить и в Положение о прохождении службы в органах внутренних дел, несколько расширив ее содержание указанием на то, что отпуск предоставляется сотрудникам, служащим в любых правоохранительных органах (необязательно в одном ведомстве). Вместе с тем при практической реализации данной нормы может возникнуть вопрос согласования графика отпусков между различными ведомствами, а также определения приоритета в планировании отпусков между супругами. Полагаем, что решаться этот вопрос будет по простому принципу субординации, т. е. по занимаемой должности. Отметим, что в практике правового регулирования такие ситуации не будут возникать слишком часто, но это позволит супругам-сотрудникам правоохранительных органов хотя бы часть основного отпуска проводить вместе.

Предложенные нами изменения и дополнения порядка предоставления основного отпуска сотрудникам органов внутренних дел и иных правоохранительных органов и их женам (мужьям) будут способствовать более эффективному использованию данного вида времени отдыха, а предлагаемые правила деления отпуска на части позволят сотруднику органов внутренних дел более взвешенно использовать время отдыха, без негативного влияния на исполнение его служебных обязанностей, рационально сочетая его с периодами рабочего времени.

УДК 349.2

Т.К. Бритова

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, а также в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, особое место в системе прав и свобод человека занимает право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Отражение данного положения в Основном Законе Республики Беларусь указывает на его исключительную важность, поскольку труд был и остается основным источником благосостояния каждого человека.

В контексте вышеизложенного следует отметить, что право на справедливые и благоприятные условия труда впервые на международном уровне было упомянуто еще во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Однако Декларация не указывает, что следует понимать под справедливыми и благоприятными условиями труда. Содержание этого понятия было раскрыто позднее в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Республика Беларусь, являясь участницей целого ряда международных актов, провозглашающих основные права и свободы человека, учла и отразила мировые тенденции в национальном законодательстве, тем самым создав определенные предпосылки его совершенствования и соответствия международным стандартам.

Несмотря на это, в современных условиях развития экономики требуется особый подход к регулированию вопросов, связанных с безопасностью труда и его охраной. Поскольку действующие нормы по соблюдению требований охраны труда обязательны к исполнению (имеют императивный характер), они должны быть динамичны, должны своевременно реагировать и отражать новые веяния, происходящие в современном мире. Например, ситуация с распространением коронавирусной инфекции, которая охватила все сферы нашей жизни, требует не только повышенного внимания, но и оперативного, гибкого изменения трудового законодательства, особенно в области охраны труда. В этой связи нельзя не согласиться с мнением Е.И. Астапова, который отмечает, что «наиболее сложной и актуальной проблемой трудового права в целом и института охраны труда в частности является определение эффективности соответствующих правовых норм и направлений их дальнейшего совершенствования». Именно поэтому охрана труда как самостоятельный институт особенной части трудового права обретает свою особую актуальность в условиях рыночных отношений, а в его правовом регулировании широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорными условиями, повышающими и конкретизирующими этот минимум на основании социально-партнерских соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Следует отметить, что охрана труда является важной проблемой каждой страны. В связи с этим в любом обществе и любом государстве совершенствование законодательства представляет собой непрерывный процесс приведения законов и других нормативных актов в соответствие с современным уровнем развития общества и правосознания граждан.

Какие позитивные изменения произошли за последние годы, а также какие проблемные моменты можно выделить в этой сфере в настоящее время в национальном законодательстве? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо прежде всего обратиться к анализу нормативных правовых актов, а поскольку их очень много, коснемся лишь тех изменений, которые внесены в последнее время в Трудовой кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда).

В этой связи напомним, что основой для формирования правовой базы государственной системы управления охраной труда в Республике Беларусь является Конституция Республики Беларусь, а также Трудовой кодекс, Закон об охране труда и другие нормативные правовые акты, в том числе технического характера. Отметим, что формирование этой базы прошло в свое время достаточно долгий и сложный путь. В рамках нашей статьи остановимся на современных ее составляющих.

Так, положительным моментом для формирования правовой базы стало принятие Закона об охране труда, которое было обусловлено необходимостью закрепления на законодательном уровне сформировавшейся системы регулирования общественных отношений в сфере охраны труда и обеспечения условий ее дальнейшего развития. Говоря о совершенствовании законодательства об охране труда, нельзя не вспомнить, конечно же, и последние изменения, связанные с Законом Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-3 и вступившие в силу в 2020 г. Нормы Закона приведены в соответствие принятым в Республике Беларусь законодательным актам, прежде всего Указу Президента Республики Беларусь от 16 октября 2017 г. № 376 «О мерах по совершенствованию контрольной (надзорной) деятельности», Закону Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-3 «О нормативных правовых актах». Кроме того, в Закон об охране труда были внесены изменения с учетом правоприменительной практики. Так, в ст. 32 была закреплена возможность досудебного рассмотрения разногласий по вопросам расследования несчастных случаев на производстве.

Анализируя современное состояние национального законодательства в области охраны труда, отметив позитивные моменты, следует обратить внимание и на некоторые недоработки законодателя. Как показывает вышеприведенный анализ, законодательство недостаточно стабильно: только в Трудовом кодексе, который ранее насчитывал 14 статей, закрепленных в гл. 16 «Охрана труда», в 2019 г. вследствие внесенных в него изменений Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» было исключено 9 статей. Если законодатель и далее будет следовать такой тенденции, то гл. 16 можно будет исключить так же, как это произошло в свое время с гл. 38, поскольку то небольшое количество оставшихся в гл. 16 статей логичнее, на наш взгляд, закрепить в самом Законе об охране труда.

Таким образом, в заключение следует отметить, что законодательству, регулирующему трудовые отношения, в том числе и в сфере охраны труда, присущи все те недостатки, что и в целом всей законодательной базе Республики Беларусь. Она весьма громоздка и насчитывает около 200 нормативных правовых актов, а это значительно затрудняет их изучение, понимание и применение на практике. Опираясь на статистические данные, необходимо подчеркнуть, что почти за 15-летний период (2008–2022 гг.) были утверждены и действуют около 100 типовых инструкций по охране труда, около 50 нормативных правовых актов, утвердивших правила по охране труда, 25 правил безопасной эксплуатации. Наконец, внесены изменения и дополнения в Трудовой кодекс и Закон об охране труда (на что уже указывалось выше). Как правильно подметил Л. Дроздов, «но пробелы и коллизии в правовом регулировании данных отношений по-прежнему остаются». В завершение остается добавить, что такое обилие нормативных правовых актов в области охраны труда не будет способствовать усовершенствованию законодательства в этой сфере, а также не сможет устранить противоречивость закрепленных в них норм. В связи с этим для повышения эффективности охраны труда и дальнейшего совершенствования управления в данной сфере необходимо динамичное и своевременное развитие законодательства и нормативной базы.

УДК 347.469.1

А.В. Войтюль

ПРЕТЕНЗИОННЫЙ ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРА

В области защиты гражданских прав понятия претензии и претензионного порядка являются одними из наиболее часто используемых категорий. Термин «претензия» (от лат. *praetensio* – притязание, требование) ввиду своей универсальности активно применяется не только в юриспруденции, но и в других отраслях знаний, что влечет невозможность его однозначного определения. Между тем применительно к сфере правового регулирования гражданского оборота общепринятым следует считать определение претензии, закрепленное в части второй п. 2 ст. 10 Гражданского кодекса Республики Беларусь, согласно которому претензия – это письменное предложение о добровольном урегулировании спора.

Претензионный порядок, в свою очередь, выступает наиболее распространенной и востребованной в правоприменительной практике разновидностью досудебного порядка урегулирования спора, к тому же по спорам между юридическими лицами и (или) индивидуальными предпринимателями соблюдение досудебного порядка урегулирования спора (посредством предъявления претензии или применения медиации) является обязательным условием для последующего обращения в суд (часть вторая п. 2 ст. 10 ГК).

Следует отметить, что порядок применения медиации, представляющей собой переговоры сторон с участием незаинтересованного лица (медиатора) в целях урегулирования спора путем выработки взаимоприемлемого соглашения, до-