СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………….………3

ГЛАВА 1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРАВА НА ТРУД….…….5

1.1 Международные нормы о праве на труд …………………………….………..5

1.2 Понятие права на труд …………………………………………………………7

ГЛАВА 2 ГАРАНТИИ ПРАВА НА ТРУД………………………………………..12

2.1 Понятие и классификация гарантий права на труд ……………………….....12

2.2 Гарантии реализации и защиты права на труд ………………………………14

ГЛАВА 3 ЗАЩИТА ПРАВА НА ТРУД..…………………………………………21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………………….……….35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……………………….……...37

ВВЕДЕНИЕ

Труд как решающий фактор всестороннего развития личности представляет собой целесообразную деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, явля­ется источником роста общественного богатства и благосо­стояния народа. Участие в общественном труде дает воз­можность каждому человеку проявить себя, развивать свои способности, обнаружить таланты, удовлетворить свои рас­тущие материальные и духовные запросы. Вся политика бе­лорусского государства как раз и направлена на эти цели [28, с. 63].

Право на труд является важнейшим социально- экономическим правом, воплощением многовековых чая­ний людей труда в действительность, ибо с этим правом связан процесс удовлетворения их важнейших потребно­стей и интересов. Конституционные гарантии на обеспечение этих прав позволяет удовлетворить основные потребности граждан, государства, поддерживать мир и стабильность в обществе.

Право на труд каждого человека базируется на общепризнанных принципах и нормах международного права, закреплено прежде всего во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 23) и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 6). В этих международных правовых актах впервые было закреплено статутное (позитивное) право на труд и свобода труда, имеющие особое значение для обеспечения жизненных интересов граждан, которые подлежали всеобщему соблюдению и уважению.

Среди ученых до настоящего времени нет единой позиции о понятии, содержании и гарантиях права на труд, о понятии, сущности и содержании принципа права на труд.

Право на труд неразрывно связано с концепцией достойного труда. Обеспечение его реализации актуальная политическая и социально- экономическая задача белорусского общества и государства. Уважать и защищать их - обязанность всякой государственной власти и институтов гражданского общества.

Основополагающее значение права на труд для граждан и для государства, влияние на его реализацию в современной Беларуси свидетельствуют об актуальности темы.

Целью курсовой работы является анализ норм, закрепляющих право на труд и возможности его реализации в Республике Беларусь.

Для реализации этой цели были поставлены следующие основные задачи:

- рассмотреть нормативно-правовые основы права на труд;

- проанализировать гарантии права на труд;

- исследовать защиту права на труд.

Объектом курсовой работы являются общественные отношения, по поводу применения наемного труда в Республике Беларусь.

Предмет исследования составляют нормы о праве на труд и его закрепление в нормах трудового права.

В курсовой работе использованы общенаучный диалектический метод научного познания, а также системно-структурный, технико-юридический, метод сравнительного правоведения, историко-правовой анализ и другие научные методы познания.

ГЛАВА 1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРАВА НА ТРУД

1.1 Международные нормы о праве на труд

Труд — одно из составляющих условий всей человеческой жизни, основа становления общества, предоставляющая возможность создать для каждого достойный стандарт жизни, соответствующий современному прогрессу. Право на труд является важнейшим статутным (позитивным) правом. Именно его реализация создает материальное благополучие, обеспечивающее достойное существование каждого человека, его семьи и всего общества в целом [31, с. 3].

Право на труд является важнейшим социально-эконо­мическим правом. От того, насколько оно обеспечивается, зависит часто мир и стабильность в обществе [11, с. 347].

Формирование международного трудового права началось после первой мировой войны с образованием в 1919 году МОТ, деятельность которой была направлена на издание международных нормативных актов о труде (конвенций и рекомендаций).

Международно-правовое признание СССР и его активное участие в борьбе за социально-экономические права человека оказали непосредственное влияние на трудовое законодательство многих зарубежных государств (например, Германии, Италии, Франции), которые стали использовать опыт нашей страны в области правового регулирования труда.

Международное сотрудничество государств было направлено на сглаживание социальных противоречий на основе признания, закрепления и защиты социально-экономических прав человека, создание гарантий для их соблюдения.

Одним из таких международно-правовых актов, ставших основой для дальнейшего провозглашения права на труд, является Устав ООН, принятый 26 июня 1945 г. В преамбуле Устава сказано, что ООН создается с целью соблюдения основных прав человека, признания достоинства и ценности человеческой личности, содействия социальному прогрессу и улучшению условий жизни; провозглашено, что выполнение обязательств по соблюдению и защите прав человека и основных свобод в соответствии с Уставом ООН есть священный долг всех государств [4].

Первым значительным успехом в области установления права на труд стала Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., где в ст. 23 в виде резолюции сказано: «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда…и на защиту от безработицы...» [30, с. 124].

Впервые в истории международных отношений статутное право на труд и свобода труда, имеющие особое значение для обеспечения жизненных интересов граждан, подлежали всеобщему соблюдению и уважению.

Право на труд неразрывно связано со свободой труда. Кроме этого, право на труд должно реализовываться в благоприятных условиях труда.

В ч. 1 ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, одобренного Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 1966 г., говорится, что «участвующие в нем государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и обязуются обеспечить это право, с помощью осуществления программ профессионально-технического обучения и подготовки, а также достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека» [2].

Из этого следует, что право на труд представляет собой статутное право человека. Оно закреплено международными нормативными правовыми актами, является важнейшим условием реализации социальных потребностей личности. Кроме этого, вышеизложенная норма предполагает, что каждый человек имеет право на труд, включая свободу труда. В данном международном акте содержатся общие гарантии реализации и защиты права на труд. Например, ст. 7 Пакта предусматривает, что государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, в частности, справедливую заработную плату, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Однако в международных актах нет понятия «право на труд», нет субъективного права на труд, которое обязано обеспечить государство.

С начала 90-х годов и по настоящее время международные экономические кризисы, сопровождающиеся ростом безработицы и сокращением гарантий прав работников, привели к тому, что мировое сообщество начинает осознавать необходимость формулирования и принятия единых подходов к определению основополагающего социального права на труд, унифицированное понимание которого могли бы воспринять национальные законодательства, вырабатывая свои подходы.

Закрепление и обеспечение права на труд в международном трудовом праве в значительной степени связано с деятельностью ООН и МОТ, в рамках которых разработано большое количество международных документов, содержащих нормы о праве на труд и направленных на осуществление этого права.

1.2 Понятие права на труд

Труд - как особого вида волевая, полезная деятельность человека, возникает гораздо раньше, чем юридическое регулирование процесса труда. Право показывает, что необходимо рассматривать отношения с юридической точки зрения, санкционируя эти отношения, обозначай определенную правовую возможность субъекта.

Право на труд в процессе своего развития претерпело ряд коренных измене­ний. В первую очередь это связано с изменениями, которые проис­ходят в государстве. Право на труд, а именно свобода труда, яв­ляется составной частью свободы личности. Трудно себе представить свободного человека, который лишен свободы тру­довой деятельности. Таким образом, свобода личности является определяющим фактором свободы труда. Но право на труд не всег­да предполагало свободу в выборе рода трудовой деятельности Свободный труд появляется лишь в период капиталистического способа производства, когда труд стал наемным. Основанием для этого явился выход на рынок юридически свободного чело­века — владельца товара «рабочая сила», имеющего стоимост­ное выражение [15, с. 16].

Субъектами трудовых отношений являются работник и наниматель.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые от­ношения с нанимателем [7, ст. 1].

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником [7, ст. 1].

Статутное право на труд - это позитивное право гражданина, вытекающее из норм общепризнанных международных нормативных правовых актов и предусмотренное национальным законодательством, являющееся важнейшим условием реализации социальных потребностей личности, состоящее в установлении юридической возможности субъекта реализовать свои способности к труду.

Статутное право на труд:

а) входит в общепризнанный стандарт прав человека; б) является неотчуждаемым; в) имеет сложный, многоаспектный характер; в) распространяется на неопределенный круг субъектов трудовых отношений; г) предшествует и определяет субъективное право на труд [31, с. 13].

Осуществление статутного права на труд, его трансформация в субъективное право на труд начинается на стадии вступления в конкретное трудовое правоотношение, то есть при заключении трудового договора, с фактического обращения потенциального работника к конкретному нанимателю, когда он вступает в отношения по трудоустройству. За этим следует реализация права на труд потенциального работника, обеспечение его работой, возникновение трудовых отношений между ним и нанимателем.

Право на труд как субъективное право представляет собой возможность труда конкретного субъекта в условиях, закрепленных законодательством и в соответствии с призванием, способностями, квалификацией, образованием субъекта и с учетом общественной потребности без какой-либо дискриминации, обеспечивающего достойное существование работника и его семьи.

Субъективное право на труд:

а) не может возникнуть без статутного права на труд; б) реализация зависит от личной воли гражданина; в) реализуется в правоотношении с конкретным нанимателем; г) реализация и защита обусловлена юридическими и иными гарантиями [31, с. 13].

Советское государство не только провозглашало право на труд, но и гарантировало его действующей системой экономических, политических, идеологических и юридических гарантий реализации и защиты.

В соответствии со ст. 41 Конституции Рес­публики Беларусь гражданам гарантируется право на труд как на­иболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. 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. Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специ­альностям и повышение квалификации с учетом обще­ственных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

Согласно части третьей названной статьи граждане име­ют право на защиту своих экономических и социальных ин­тересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Основным Законом принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном по­ложении.

В ст. 41 Конституции Республики Беларусь труд провозглашен в качестве на­иболее достойного способа самоутверждения человека. Подобная формулировка в сочетании с другими нормами Конституции означает и право не заниматься трудовой де­ятельностью: незанятость не может служить основанием для привлечения гражданина к какой-либо юридической ответс­твенности (административной, уголовной, иной). По сущест­ву мы можем говорить о свободе труда.

Конституционное право на труд включает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональ­ной подготовкой и с учетом общественных потребностей. Подобная формулировка означает, что, во-первых, человек может реализовать свои способности к труду не только в порядке найма (например, путем заключения трудового до­говора), но и в качестве предпринимателя, фермера и т.п., во-вторых, эти способности можно реализовать с учетом об­щественных потребностей, отсутствие их может привести к тому, что в том или ином регионе, а возможно, что и в целом в рамках государства, будут лица незанятые (безработные) в силу того, что рынок труда удовлетворен, обеспечен теми или иными специалистами [11, с. 347].

Таким образом, право на труд - это один из фундаментальных принципов международного трудового права. Статутное право на труд - право, закрепленное международными нормативными правовыми актами, являющееся важнейшим условием реализации социальных потребностей личности; в) субъективное право на труд - это возможность беспрепятственно и свободно заниматься любыми видами трудовой деятельности, направленной на достижение материальных и духовных благ.

Право на труд как субъективное право представляет собой возможность труда конкретного субъекта в условиях, закрепленных законодательством и в соответствии с призванием, способностями, квалификацией, образованием субъекта и с учетом общественной потребности без какой-либо дискриминации, обеспечивающего достойное существование работника и его семьи.

ГЛАВА 2 ГАРАНТИИ ПРАВА НА ТРУД

2.1 Понятие и классификация гарантий права на труд

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений. Гарантия представляет собой родовое понятие, которое является основой и выражает существенные признаки ее видов. Гарантии, как правило, бывают: экономические, политические, идеологические, организационные и юридические. Юридические гарантии - это видовое понятие, которое включает в себя все основные признаки базовой формулы «гарантия» и одновременно содержит особенное, присущее только этому виду [31, с. 21].

Под юридическими гарантиями права на труд, следует понимать совокупность предусмотренных законодательством социально-значимых условий, правовых средств и способов, обеспечивающих возможность его реализации, а также организационно-правовую деятельность государственных органов, организаций, учреждений, должностных лиц, осуществляющих контроль за соблюдением этих условий, и при необходимости обеспечивающих их защиту.

Юридические гарантии права на труд широки по объему, реальны и действенны по существу, они всегда выражаются в правовых нормах.

Д.Н. Ярошенко выделяет общие и дополнительные юридические гарантии права на труд каждого работника: по содержанию и по целевому назначению. В классификации по содержанию выделяются: материальные юридические гарантии и процессуальные юридические гарантии [31, с. 21].

Под материальными юридическими гарантиями права на труд следует понимать совокупность общих и дополнительных юридических гарантий, установленных в нормах права, направленных непосредственно на реализацию права на труд каждого работника. Материальные юридические гарантии права на труд включают:

а) конституционные юридические гарантии;

б) общие трудовые юридические гарантии;

в) дополнительные трудовые юридические гарантии.

Процессуальные юридические гарантии права на труд - это система юридических гарантий, распространяющихся на всех работников, включая потенциальных, закрепляющие правовые средства и способы, направленные на защиту от незаконных действий, посягательств нанимателей, препятствующих легитимной реализации права на труд. К ним относятся:

- административные юридические гарантии, направленые на обеспечение и создание благоприятных условий органами исполнительной власти в лице должностных лиц для реализации права на труд;

- судебные юридические гарантии являются основой процессуальных юридических гарантий, так как именно независимому суду принадлежит исключительная роль в восстановлении нарушенного права на труд [31, с. 22].

По целевому назначению целесообразно их классифицировать следующим образом: гарантии реализации права на труд и гарантии защиты права на труд.

Общие и дополнительные юридические гарантии реализации права на труд каждого работника в трудовом праве Республики Беларусь можно разделить на три самостоятельные стадии реализации:

а) гарантии права на труд работников на стадии заключения трудового договора;

б) гарантии права на труд работников на стадии перевода на другую работу;

в) гарантии права на труд работников на стадии расторжения трудового договора.

2.2 Гарантии реализации и защиты права на труд

Действующее трудовое законодательство закрепляет юридические гарантии права на труд для всех работников, обладающих трудовой правосубъектностью, относящиеся в одинаковой степени, как к мужчинам, так и женщинам не зависимо от сферы трудовой деятельности и т.д. Это общие юридические гарантии права на труд. При этом существуют юридические гарантии, направленные на реализацию и защиту прав отдельных категорий работников.

Государство создает условия для полной занятости населения. Правовые, экономические, социальные и организацион­ные основы регулирования занятости населения Республики Беларусь регулируются законом о занятости населения Рес­публики Беларусь.

Занятость - деятельность граждан Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодатель­ству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграж­дение за выполненную работу - оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности (ст. 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 г. № 125-3 (далее - Закон о занято­сти) [8]. Граждане вправе самостоятельно определять формы своей занятости (за отдельным исключением).

Частью четвертой статьи 41 Конституции Республики Беларусь запрещается принудительный труд, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответ­ствии с законом о чрезвычайном и военном положении. В случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новой специальности и повы­шение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

Государственная политика в области содействия заня­тости населения направлена на обеспечение равных воз­можностей для женщин, молодежи, инвалидов и других ка­тегорий граждан.

В соответствии со ст. 32 Конституции в Республике Бе­ларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство нахо­дятся под защитой государства. Женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в полу­чении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно- политической, культурной и других формах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья.

Законодательством о труде не допускаются какие-либо ограничения прав женщин при приеме на работу. В статье 268 Трудового кодекса Республики Беларусь установлены специальные гарантии трудовых прав, связанных с материнством: гарантии при за­ключении трудового договора и гарантии при прекращении трудового договора.

Согласно п. 6 ч.1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ре­бенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет). Аналогичные положения содержит ч. 1 ст. 268 ТК [7].

При отказе в заключении трудового договора указан­ным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Этот срок исчисляется в календарных днях. Ес­ли его последний день приходится на выходной, то извеще­ние о мотивах отказа в соответствии со ст. 10 Трудового ко­декса Республики Беларусь должно быть послано не позднее ближайшего, следу­ющего за ним рабочего дня. Отказ в заключении трудового договора согласно ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь может быть обжалован в суд.

В соответствии со ст. 60 Конституции Республики Бе­ларусь в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключе­нии трудового договора вправе обращаться не только граж­дане, перечисленные в ст.16 Трудового кодекса Республики Беларусь, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необосно­ванным. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, и устанавливает срок исполнения реше­ния. Во исполнение решения суда наниматель обязан за­ключить трудовой договор со дня обращения, например, одинокой матери к нанимателю с предложением о заключе­нии трудового договора.

Другие причины могут быть основанием для отказа ука­занным категориям женщин в приеме на работу. Например, правомерным будет отказ в заключении трудового договора по мотивам отсутствия соответствующего образования или необходимого стажа и опыта работы по специальности и др. [28, с. 65].

В законодательстве о труде установлены гарантии при прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей. Согласно ч. 3 ст. 268 Трудового кодекса Республики Беларусь запрещено увольнять по инициативе нанимателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - в возрасте до 18 лет). Увольнение по инициативе нанимателя возможно лишь в случаях ликвидации организации, прекращения деятельно­сти индивидуального предпринимателя, а также совершений данной категорией женщин виновных дисциплинарных проступков (пп. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42 ТК, а так­же по основаниям: п.1, п.12, п.2, п.3 ст. 47 ТК). При расторжении трудового договора с данной катего­рией женщин по иным основаниям, например, по соглаше­нию сторон (ст. 37 ТК), указанные в ст. 268 ТК гарантии не применяются. Основанием для предоставления гарантий одинокой матери при заклю­чении и прекращении трудового договора является справка, выданная отделом ЗАГС о том, что при регистрации рожде­ния ребенка запись об отце ребенка в записи акта о рожде­нии произведена по фамилии матери, собственное имя и от­чество - по указанию матери ребенка.

Законодательством о труде установлены и другие до­полнительные гарантии женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности. Запрещается применение труда на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме не­которых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ч. 1 ст. 262 ТК).

По сравнению с мужчинами для женщин определены более ранние сроки выхода на пенсию по возрасту - по до­стижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет [28, с. 66]. Стать­ей 263 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено запрещение привле­кать к работам в ночное время беременных женщин. Жен­щины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут при­влекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Отказ от работы в ночное время беременных женщин не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни (часть первая статьи 147 ТК), выходные дни или направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Такие гарантии женщинам, имеющим семейные обя­занности, выполняют охранительную функцию. Их нару­шение влечет юридическую ответственность виновных должностных лиц (нанимателя) за неправомерный отказ в приеме на работу, недействительность соответствующих условий трудового договора и другие последствия, завися­щие от характера проступка [7].

Цель демографического развития Респуб­лики Беларусь - стабилизация численности населения и формирование предпосылок к последующему демографическому росту. В связи с этим в Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплена система специальных норм, определяющих государствен­ные гарантии, льготы, необходимые для охраны здоровья женщин и лиц, имеющих семейные обязанности [28, с. 66].

В целях обеспечения облегченных условий труда бере­менным женщинам, в соответствии с медицинским заключени­ем и по заявлению работниц снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 264 ТК). Медицинское заключение о необходимости перевода беремен­ной женщины на более легкую работу, исключающую воздей­ствие вредных (или) опасных производственных факторов, для нанимателя является обязательным.

Женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ, связанных с исполь­зованием персональных компьютеров, не допускаются. Со­гласно ч. 2 ст. 289 Трудового кодекса Республики Беларусь по просьбе беременной женщины наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Особые гарантии права на труд установлены законода­тельством для молодежи. В главе 20 Трудового кодекса Республики Беларусь установлен возраст, с которого допускается заключение трудового договора, права несовершен­нолетних в трудовых правоотношениях, работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, оплата труда работников моложе восемнадцати лет. Для оказания содействия в трудоустройстве молодежи гос­ударство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения.

Статьей 280 Трудового кодекса Республики Беларусь установлена броня при­ема молодежи на работу и профессиональное обучение. От­каз в приеме на работу и профессиональном обучении для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения роди­телей, в возрасте от 18 до 23 лет, направленных в счет бро­ни, запрещается. Такой отказ может быть обжалован в суд.

В силу ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам гарантируется право на труд. Конкретизируя прин­ципы правового регулирования трудовых отношений, ста­тья 281 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливает обязанность соот­ветствующих государственных органов обеспечить работой лиц, нуждающихся в социальной защите.

Согласно ч. 1 ст. 281 Трудового кодекса Республики Беларусь гарантируется предоставление первого рабочего места для следующих кате­горий граждан: лиц с особенностями психофизического раз­вития, освоивших учебные программы в общеобразователь­ных учреждениях общего типа; лиц с особенностями психо­физического развития, освоивших специальные учебные про­граммы; военнослужащих срочной военной службы, уволен­ных из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований; выпускников государственных учреждений, обеспечи­вающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования.

Государство осуществляет эффективные меры по соци­альной защите, обеспечению равенства и полноправного участия в жизни общества для инвалидов. Для достижения этой цели устанавливаются преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов. Например, ор­ганизации, использующие труд инвалидов, освобождаются от уплаты налога на прибыль, если численность инвалидов в них составляет более 50% от списочной численности в среднем за период [28, с. 67].

С целью трудоустройства инвалидов и с учетом мест­ных особенностей органы государственной службы занято­сти, наниматели создают дополнительные рабочие места для использования труда инвалидов.

Таким образом, рассмотренные Конституционные га­рантии права на труд определяют круг обязанных субъектов и правила их функционирования, порядок обращения граж­дан за содействием при выборе места и времени осуществ­ления права на труд, закрепляют дополнительные субъек­тивные права (право на трудоустройство в счет норм брони, преимущественное право на заключение трудового догово­ра о надомной работе и др.), а также благоприятствуют устойчивости трудовых отношений и разумному осуществ­лению трудовых прав.

Нормы трудового права Республики Беларусь - это уже и есть сами по себе установленные общие и дополнительные юридические гарантии легитимной реализации и защиты права на труд. Кроме того, важное место при восстановлении нарушенного права на труд занимают судебные юридические гарантии.

ГЛАВА 3 ЗАЩИТА ПРАВА НА ТРУД

Согласно части третьей ст. 41 Конституции Республики Беларусь граждане име­ют право на защиту своих экономических и социальных ин­тересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

В части четвертой ст. 41 Конституции Республики Беларусь установлен запрет на принудительный труд, кроме работы или службы, опре­деляемой приговором суда, или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. С учетом данной нормы, а также содержания ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах нельзя оценивать как неконституционные положения уголовного или администра­тивного законодательства о применении наказания, как исправительные работы.

Согласно ст. 8 Международного пакта о гражданских и по­литических правах никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду [3]. В тех странах, где в виде наказания за преступление может назначаться лишение свободы, сопряженное с каторжными работами, изложенное выше правило не считается препятствием для выполнения каторжных работ по приговору компетентного суда, назна­чившего такое наказание. В ст. 8 Пакта отмечено также, что термином «принудительный или обязательный труд» не ох­ватывается какая бы то ни была не упоминаемая выше ра­бота или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения; какая бы то ни была служба военного характера, а в тех странах, в которых признается отказ от военной службы по политическим или религиозно-этическим мотивам, какая бы то ни была служба, предусмотренная законом для лиц, отказывающихся от военной службы по таким мотивам; какая бы то ни была служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожа­ющих жизни или благополучию населения; какая бы то ни была работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности [3].

Трудовой кодекс Республики Беларусь подробно регламентирует трудовые права работника, а именно, право на:

1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает 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;

2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147 ТК), и отпуска продолжительностью не ниже установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь;

7) государственное социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав [7].

Право на труд является одним из основополагающих прин­ципов правового регулирования трудовых отношений, которое получило свою регламентацию в Трудовом кодексе Республики Беларусь, а именно: право на труд включает в себя право каждого свободно выбирать труд или сво­бодно соглашаться на труд, право распоряжаться своими спо­собностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Защита трудовых прав граждан предполагает:

1) свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, пра­во распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие тре­бованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневно­го отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, опла­чиваемого ежегодного отпуска;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной пла­ты, обеспечивающей человеку достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного фе­деральным законом минимального размера оплаты труда;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом произ­водительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8) обеспечение права работников и нанимателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право ра­ботников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, нанимателей, их объединений в договорном ре­гулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и нанимателей, осуществление государст­венного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законами;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право нанимателя тре­бовать от работников исполнения ими трудовых обязанно­стей и бережного отношения к имуществу нанимателя, и право работников требовать от нанимателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудо­вого права;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нор­мы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников [15, с. 82].

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) яв­ляется одним из основных направлений трудовой политики Республики Беларусь. В ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь среди прочего указано, что одной из основных задач трудового законодательства является защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Говоря о защите как трудовых прав, так и защите вообще, следует отличать ее от такого тер­мина, как «охрана». На первый взгляд, данные понятия являют­ся схожими, но при более детальном рассмотрении выявляется ряд различий. Защита предполагает комплекс мероприятий, направленных на пресечение какого-либо посягательства на за­конные интересы, и действует непосредственно после начала посягательства как такового. Охрана же является более мас­штабным понятием, которое включает в себя комплекс мер, не только направленных на пресечение противоправных дей­ствий, но и на защиту законных прав и интересов вообще. Что касается защиты, то в теории трудового права она понимается в двух смыслах: в широком и узком [15, с. 83].

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нару­шений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффектив­ной ответственности нанимателей и их представителей (ад­министрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, а также за нарушение трудовых прав работни­ков [15, с. 84].

В широком смысле под защитой трудовых прав следует, по­нимать реализацию защитной функции трудового права, кото­рая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление Трудовым кодексом Республики Беларусь и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым зако­нодательством и в локальном порядке коллективными до­говорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии — как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники са­ми участвуют и в определении правил внутреннего трудо­вого распорядка, и в установлении обязательности заклю­чения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т. д.) среди трудящихся, а также обучение его основам нанимателей и их предста­вителей (администрации) с использованием практики по­каза эффективных способов защиты от трудовых право­нарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права [31, с. 12].

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, вклю­чая суды.

Сам термин «защита» в белорусском трудовом праве не упо­требляется. Но это не означает, что трудовые права работников не защищаются. Меры по защите прав работников предусмотрены в различных главах Трудового кодекса Республики Беларусь.

Спосо­бы защиты трудовых прав работников обладают рядом характер­ных особенностей, которые представляют собой конкретные пра­вовые действия, состоящие в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, воз­мещении или компенсации вреда, причиненного нарушением это­го права, а также направленные на предупреждение нарушений трудовых прав. К основным способам относятся: установление или восстановление трудового правоотношения; изменения тру­дового правоотношения; денежные взыскания в пользу работни­ков; пресечение и предупреждение правонарушения и другие способы.

Исходя из анализа законодательства можно выделить следующие способы защиты трудовых прав граждан.

- самозащита;

- судебная защита;

- общественный контроль за соблюдением законодательства о труде;

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Наиболее распространенные — обращение в комиссию по трудовым спорам, в суд, объединение в профсоюзы, заключение кол­лективных договоров (соглашений), прекращение работы (забастовка).

Суды рассматривают трудовые споры по общим правилам гражданского судопроизводства с некоторыми особенностями. Иски работников к нанимателям — юридическим лицам предъявляются по месту их нахождения, указанному в уставе или ином учредительном документе, а иски нанимателей к работникам — по месту жительства последних.

Согласно ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь, индивиду­альные трудовые споры по вопросам приме­нения законодательства о труде, коллективно­го договора, соглашения рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам; судами. КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, кроме споров, рассмотрение которых законодательством отнесено к непосредственной компетенции суда.

Особое место среди способов защиты трудовых прав работни­ков занимает государственный контроль и надзор. При его осуществлении используется сила государственного (правового) воздействия на нанимателей, должностных лиц, принуждающая их к обязательному выполнению предписаний полномочных органов по устранению обнаруженных нарушений. Органы госу­дарственного контроля и надзора привлекают виновных в нару­шении трудового законодательства к ответственности.

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляется в двух основных сферах: сфере установления условий труда и сфере применения условий труда. При установ­лении условий труда осуществление контроля и надзора связано прежде всего с расширением применения локального и индиви­дуально-договорного регулирования трудовых отношений. В сфере применения установленных условий труда контрольно-надзорная деятельность осуществляется за соответствием право­применительных документов (приказов о приеме и увольнении работника, привлечении к ответственности и др.) законодатель­ству и локальным нормативным правовым актам [27, с. 715].

Ст. 463 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 19 Закона Республики Беларусь «О профессиональ­ных союзах» [8] от 22 апреля 1992 г. закрепляют право профсоюзов на общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзы наделяются широкими правами по защите трудовых и иных прав работников. Представители профсоюза имеют право:

* осуществлять проверки со­блюдения законодательства Республики Беларусь о труде, а также выпол­нения нанимателями, их должностными лицами условий коллективного договора (соглашения) в организациях, где работают члены данного проф­союза;
* с ведома руководства организаций посещать организации любых организационно-правовых форм, в которых работают члены этого проф­союза, для проведения проверок;
* запрашивать и получать от уполномо­ченных должностных лиц нанимателя, органов государственного управле­ния информацию, сведения о несчастных случаях на производстве и про­фессиональных заболеваниях, документы, локальные нормативные акты;
* осматривать рабочие места, проводить независимую экспертизу обеспече­ния здоровых и безопасных условий труда;
* принимать участие в расследо­вании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболе­ваний;
* принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию, экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также про­ектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов в целях опре­деления соответствия их требованиям норм и правил по охране труда, в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
* требовать от нанимателя немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников;
* подавать в суд по просьбе своих членов исковые заявления в защиту их трудовых и социально-экономических прав;
* рассматривать направ­ляемые органами государственного управления в целях предварительного уведомления нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права граждан, участвовать в разработке государственных программ по вопросам охраны труда, а также нормативных правовых актов, peгламентирующих вопросы охраны труда, профилактики профессиональных заболеваний и др. [27, с. 716].

Формами самозащиты являются: отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; отказ от работы, которая непосредственно угрожает жизни работника и его здоровью [27, с. 716]. На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь четко не прописано право работника на самозащиту, что является явным упущением.

Исходя из всего вышеизложенного, каждый работник име­ет право на защиту своих прав и свобод, а также интересов, ко­торые охраняются и гарантируются государством. Поэтому, если действующим трудовым законодательством не предусмо­трен определенный вид трудовой деятельности, которая может поставить лицо в положение, опасное для жизни и здоровья, ли­бо лицу представляется выполнять работу, представляющую опасность для жизни и здоровья, не предусмотренную его тру­довыми обязанностями, если эти обязанности не предусмотре­ны прямо законодательством, работник имеет право на самозащиту, т. е. невыполнение соответствую­щего труда. При этом, все гарантии и права сохра­няются за работником в полном объеме только в том случае, если он письменно предупредил нанимателя или его предста­вителей.

Таким образом, защита трудовых прав граждан (работни­ков) предполагает правомерную деятельность, содержание кото­рой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на применение предусмотренных законом правовых средств, обес­печивающих восстановление нарушенных трудовых прав.

Способы защиты трудовых прав работников являются од­новременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Статья 465 Трудового кодекса Республики Беларусь также предусматривает дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность за несоблюдение законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда, как дисциплинарную, так и административную, и материальную, а в соответствующих случаях — уго­ловную, несут виновные должностные лица администрации, наниматель [7].

Важными формами защиты прав работников являются соглашение и забастовка.

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории [7, ст. 358]. Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Сторонами соглашения могут быть:

- на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

- на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

- на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы [7, ст. 359].

Конституция Республики Беларусь предоставляет право работникам на забастовку как способ разрешения коллективного спора [6, ч. 3 ст. 41].

Забастовка — это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частич­но) в целях разрешения коллективного спора [7, ст. 388].

Исходя из закона, забастовка предполагает:

- временный характер отказа работников от выполнения трудовых обязанностей;

- свободу волеизъявления работников;

- единую цель - разрешение коллективного трудового спора.

Реализация работниками своего права на забастовку не должна преследовать политических целей. Запрещается оказа­ние материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объедине­ний, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Решение о забастовке должно приниматься не представитель­ным органом работников, а коллективом работников, возбудив­шим коллективный трудовой спор. Решение о забастовке считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих на собрании (конференции) работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. По тем же основаниям Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок [7, ст. 393].

Не позднее двух недель до начала забастовки представитель­ный орган работников обязан письменно уведомить нанимателя о решении провести забастовку, указав:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дату и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации во время проведения заба­стовки.

Получив уведомление о забастовке, наниматель обязан не­медленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организа­циям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Участие в забастовке является добровольным. Закон запре­щает принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней.

Согласно ст. 394 Трудового кодекса Республики Беларусь забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- признания ее незаконной в установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь порядке;

- получения письменного согласия нанимателя удовлетво­рить требования;

- принятия об этом решения общим собранием или конференцией в установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь по­рядке;

- заключения письменного соглашения сторон о прекраще­нии забастовки [7].

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если она проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований закона.

Участники незаконной забастовки могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, установленной зако­нодательством.

Лица, которые путем насилия или угрозой применения насилия принуждают к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством [7, ст. 399].

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что забастовка - это исключительный способ разрешения коллективных споров. Об этом свидетельствует четкая регламентация примирительных процедур, порядка и сроков принятия решения о проведении забастовки, а также предусмотренная законом возможность установления ограниче­ния реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, обществен­ного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Таким образом, защита трудовых прав граждан (работни­ков) предполагает правомерную деятельность, содержание кото­рой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на восстановление нарушенного трудового права, устранение препятствий в его реализации, возмещение или компенсацию вреда, причиненного нарушением этого права, а также на предупреждение нарушений трудовых прав.

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: самозащита трудовых прав; судебная защита; защита трудовых прав работников общественными объединениями; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Защита трудовых прав работников преимущественно свя­зана с такими формами реализации права, как использование права (в случаях самозащиты работником своих трудовых прав) и применение права (в случаях, когда работник обра­щается к компетентным органам с требованием о защите его на­рушенных прав).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Право на труд - это один из фундаментальных принципов международного трудового права. Статутное право на труд - право, закрепленное международными нормативными правовыми актами, являющееся важнейшим условием реализации социальных потребностей личности; в) субъективное право на труд - это возможность беспрепятственно и свободно заниматься любыми видами трудовой деятельности, направленной на достижение материальных и духовных благ.

Право на труд как субъективное право представляет собой возможность труда конкретного субъекта в условиях, закрепленных законодательством и в соответствии с призванием, способностями, квалификацией, образованием субъекта и с учетом общественной потребности без какой-либо дискриминации, обеспечивающего достойное существование работника и его семьи.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам гарантируется право на труд как на­иболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. 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.

Конституционные га­рантии права на труд определяют круг обязанных субъектов и правила их функционирования, порядок обращения граж­дан за содействием при выборе места и времени осуществ­ления права на труд, закрепляют дополнительные субъек­тивные права (право на трудоустройство в счет норм брони, преимущественное право на заключение трудового догово­ра о надомной работе и др.), а также благоприятствуют устойчивости трудовых отношений и разумному осуществ­лению трудовых прав.

Нормы трудового права Республики Беларусь - это уже и есть сами по себе установленные общие и дополнительные юридические гарантии легитимной реализации и защиты права на труд. Кроме того, важное место при восстановлении нарушенного права на труд занимают судебные юридические гарантии.

Защита трудовых прав граждан (работни­ков) предполагает правомерную деятельность, содержание кото­рой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на восстановление нарушенного трудового права, устранение препятствий в его реализации, возмещение или компенсацию вреда, причиненного нарушением этого права, а также на предупреждение нарушений трудовых прав.

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: самозащита трудовых прав; судебная защита; защита трудовых прав работников общественными объединениями; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Защита трудовых прав работников преимущественно свя­зана с такими формами реализации права, как использование права (в случаях самозащиты работником своих трудовых прав) и применение права (в случаях, когда работник обра­щается к компетентным органам с требованием о защите его на­рушенных прав).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Всеобщая декларации прав чело­века, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014
2. Декларация прав и свобод человека и гражданина Принята резолюцией Генеральной Ассамблеей ООН от 22 ноября 1991 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах Принят резолюцией 2200А (ХХI) Генеральной Ассамблеей ООН от 16 декабря 1966г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014
4. Устав ООН
5. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной организации труда. Принята 25 июня 1958 года на сессии Генеральной Конференции Международной организации труда в Женеве // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014
6. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-З, с изменениями и дополнениями от 1.07.2014 г. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь.– Минск, 2014.
8. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь.– Минск, 2014.
9. Антончик И. Ю. Право женщин Республики Беларусь на труд / Антончик И. Ю. // Право.by: научно-практический журнал / учредитель Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, Кафедра ЮНЕСКО по информационным технологиям и праву ― 2010. ― № 4. ― С. 159―164.
10. Баранашник А. В. [К вопросу о соотношении принципа свободы труда и принципа свободы трудового договора / А. В. Баранашник // Иппокрена: научно-методический журнал Института парламентаризма и предпринимательства / учредитель Частное учреждение образования "Институт парламентаризма и предпринимательства" ― 2014. ― № 1. ― С. 221―231](http://www.nlb.by/portal/page/portal/index/resources/expandedsearch?lang=ru&classId=B33E739B22884D82AACAC24EBFB1DA89&submitR=empty&_piref73_180746_73_34794_34794.biId=5837793&_piref73_180746_73_34794_34794.strutsAction=biblinfoaction.do)
11. Василевич, Г.А. Конституционное право Республики Беларусь / Г.А. Василевич. - Минск: Книжный дом, 2010. – 767с.
12. Демичев, Д. М. Конституционное право: учеб. пособие / Д. М. Демичев. – Минск: Выш. шк., 2004. – 342 с.
13. Дрозд Т. А. Право на труд. Профсоюзы на защите трудовых прав / Дрозд Т. А. // Правовые аспекты экономического развития Республики Беларусь: материалы II республиканской научно-практической конференции (г. Минск, 15 июня 2007 г.): [сборник докладов, статей и научных сообщений / научный редактор Г. Б. Шишко]. - Минск : Интегралполиграф, 2008 ― С. 85―93
14. Еськова Е. В. Право на труд / Е. В. Еськова: трудовые и социальные отпуска. Контракты. - Минск: Медисонт, 2008. - 23 с.
15. Карпушкин А. В. [Конституционные права и свободы в сфере труда в России: монография / А. В. Карпушкин. - Москва: Юрлитинформ, 2013. - 303 с.](http://www.nlb.by/portal/page/portal/index/resources/expandedsearch?lang=ru&classId=B33E739B22884D82AACAC24EBFB1DA89&submitR=empty&_piref73_180746_73_34794_34794.biId=5686298&_piref73_180746_73_34794_34794.strutsAction=biblinfoaction.do)
16. Касьянова Е. В. Гарантии реализации права инвалидов на труд / Касьянова Е. В. // Инвалидность и общество: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию образования ОО "БелОИ", Минск, 4 июля 2008 г. / [редколлегия: Э. И. Зборовский (ответственный редактор), С. М. Сивец, К. Э. Зборовский]. - Минск : БелОИ, 2009. - С. 175―183.
17. Кивель В.Н. Конституционные права личности и их защита / В.Н. Кивель. - Минск: Академия управления при Президенте, 2005. – 319 с.
18. Ковдобович В.А. Конституционное право Республики Беларусь / В.А. Ковдобович, В.А. Круглов. – Минск: Амалфея, 2012. -510 с.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 2-е изд., перераб., доп. – Минск: Дикта, 2011. – 1200 с.
20. Котова И. Н. Надзор за законодательством о труде: типичные нарушения / И. Н. Котова // Кадровик. Управление персоналом: производственно-практический журнал / учредитель СООО "ИПА "Регистр" ― 2007. ― № 11. ― 82 с.
21. Кубрак Е. В. Право граждан на труд и гарантии его реализации / Кубрак Е. В. // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование: материалы III Республиканской научно-практической конференции (г. Минск, 12 июня 2008 г.) / [научный редактор Г. Б. Шишко]. - Минск : Интегралполиграф, 2009 ― С. 72―76
22. Международная организация труда и права человека / сост. А. А. Войтик. -Минск: Тесей, 2002. - 256 с.
23. Петров, А.В. Конституционное право / А.В. Петров. – Минск: Амалфея, 2011. – 688 с.
24. Права человека: международно-правовые документы и практика их при­менения: в 4 т. / сост. Е. В. Кузнецова. - Минск: Амалфея, 2009. - Т. 1. - 816 с.
25. Томашевский, К. Л.Проблема конституционализации трудового законодательства Республики Беларусь / Кирилл Томашевский // Юстыцыя Беларусі Юстиция Беларуси: юрыдычны навукова-практычны часопіс: афіцыйнае выданне Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Беларусь ― 2012. ― № 4. ― С. 41―44
26. Труд людей с инвалидностью / [О. В. Граблевский и др.]. - Минск: А. А. Згировский, 2012. - 159 с.
27. Трудовое право / Е.И. Астапов [и др.] / под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с
28. Шишко Г. Б. Конституционные гарантии права на труд / Г. Б. Шишко // Конституция Республики Беларусь: 16-летний опыт применения: материалы круглого стола, состоявшегося 15 марта 2010 года на юридическом факультете Белорусского государственного университета / [научный редактор Г. А. Василевич]. - Минск : Право и экономика, 2010. - С. 63―73
29. Щеткина, М. А Формировать эффективный рынок труда / Марианна Щеткина // Экономика Беларуси: Итоги, тенденции, прогнозы / Учредители: Министерство экономики Республики Беларусь, Министерство финансов Республики Беларусь, Министерство иностранных дел Республики Беларусь, Республиканское унитарное предприятие "Белорусская телеграфное агентство" ― 2011. ― № 2. ― С. 26—29
30. Ярошенко Д.Н. Международные нормы о понятии принципа права на труд. // Труд и социальные отношения. - 2013. № 2. С. 124-130.
31. Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России: специальность 12.00.05 Трудовое право, право социального обеспечения / Ярошенко Дмитрий Николаевич: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Москва, 2014. - 28 с.
32. Ярошенко Д.Н. Соотношение свободы труда и права на труд. // Труд и социальные отношения. - 2012. № 10. С. 86-92.