

ной учетной политики, превышающего затраты на их услуги не менее чем в 3-4 раза.

УДК330.1

## **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Руколь А.Л.,Тумас М.Ю., студенты 4-го курса  
Научный руководитель Ясинская-Казаченко А.В. , канд. юр. наук,  
доцент, преп. кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь

Трудовое право —самостоятельная отрасль права, регулирующая порядок возникновения, действие и прекращение трудовых отношений работников и работодателей, определяет порядок коллективного труда работников, а также степень охраны труда и порядок решение трудовых споров.

Какие имеются гарантии трудовых прав, направленные против возможного произвольного увольнения работников, в частности, в связи с сокращением численности или штата работников.

К числу гарантий трудовых прав, направленных против возможного произвольного увольнения работников, в частности, в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), относится необходимость соблюдения нанимателем установленных порядка и условий расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. То есть о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден нанимателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении наниматель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как должность или работу, соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, в том числе и неквалифицированную), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем перевод на эту

работу возможен лишь с его согласия (ч. 2 ст. 30 ТК). Также наниматель обязан сообщать работнику о появлении вакансий в течение срока предупреждения.

Напомним, что положения ст. 46 ТК направлены на дополнительную защиту трудовых прав работников, расторжение трудовых договоров с которыми производится по инициативе нанимателя. Согласно ч. 2 ст. 46 ТК в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

В чем заключается юридическая природа положений ст. 46 ТК, предусматривающих расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза.

Из смысла положения ч. 1 ст. 36 Конституции, определяющего право каждого на объединение, во взаимосвязи с положением ч. 3 ст. 41 Конституции, закрепляющим право граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профсоюзы, предполагается необходимость наделения профсоюзов соответствующими полномочиями, в частности, по содействию занятости, получению от нанимателей для осуществления своей уставной деятельности информации по социально-трудовым вопросам, включая предварительное уведомление при сокращении количества рабочих мест и высвобождении работников, и др.

На основании изложенного можно сделать следующий вывод. Предусматривая меры, направленные на дополнительную защиту трудовых прав работников, в том числе механизм контроля профсоюзов за правоммерностью действий нанимателя в связи с расторжением трудового договора по его инициативе, законодатель должен обеспечивать баланс соответствующих прав, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Республике Беларусь как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и нанимателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства.

В случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска в соответствии с п. 5 ст. 171 ТК у работника возникает право на перенос отпуска.

Конституция определяет каждому работающему по найму право на отдых, в том числе путем предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 43).

Трудовым кодексом Республики Беларусь регламентируется реализация конституционного права на отдых, предусматривается общий и специальный порядок предоставления нанимателем ежегодного оплачиваемого трудового отпуска своим работникам. По общему порядку конкретный календарный период использования работником права на отпуск устанавливается очередностью предоставления отпусков, определяемой для всех работников организации графиком. График отпусков утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Для реализации права на судебную защиту, например, по вопросу оплаты труда, сроки обращения за разрешением трудовых споров имеют принципиальное значение, а в ч. 1 ст. 242 ТК они определены более короткими по сравнению с гражданским законодательством.

Согласно ч. 1 ст. 242 ТК работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Предусмотренные положения для обращения в суд по делам об увольнении в месячный срок направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд и право на защиту от безработицы, в случаях незаконного расторжения нанимателем трудового договора. Установив именно

месячный, а не более продолжительный срок для обращения в суд в подобных случаях, законодатель учитывал как интерес нанимателя, связанный с необходимостью укомплектовать штат работников, так и интересы нового работника, занявшего спорную должность и подлежащего увольнению в случае удовлетворения иска прежнего работника о восстановлении на работе.

УДК 330.341.11

## **ИНВЕСТИЦИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ШИРОКОПОЛОСНОГО ДОСТУПА В ИНТЕРНЕТ**

Русакович М.В., соискатель

Научный руководитель Турбан Г.В., канд. экон. наук, доцент,  
зав. кафедрой международного бизнеса

Белорусский государственный экономический университет  
Минск, Беларусь

Телекоммуникационные инвестиции в странах с развивающейся экономикой приводят к увеличению и развитию голосового, информационного и широколиственного доступа в интернет услуг.

Правительства стран с развитой экономикой финансируют широкополосные сети при помощи партнёрства государственного и частного секторов.

Глобальный рынок телекоммуникационных услуг вырастет до 1.79 трлн. долларов в 2019 году, при объеме в 1.68 трлн. долларов в 2014 году.

Капитальные затраты на оптоволоконные сети ожидаются в размере 144.2 млрд. долларов в период 2014-2019 гг.

Мобильный широкополосный интернет в мире на данный момент распространен слабо, на уровне 21% на 2014 год.

Мобильные операторы в странах с развитой экономикой, где покрытие сетей и проникновение находится на высоком уровне, инвестируют в LTE-A сети из-за значительного увеличения гаджетов с поддержкой 4G и развитию высокоскоростных потоковых услугах.