

УДК 349.225:331.1

ББК 65.24

ОТРАЖЕНИЕ ПОДХОДОВ К НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА
В НОРМАХ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

Е. В. ЧИЧИНА

chichina.elena@mail.ru

кандидат юридических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник отдела исследований в области гражданского,
экологического и социального права
Институт правовых исследований

Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь

На основании уточнения трудового значения понятия «нормирование труда», места института нормирования труда в системе белорусского трудового права, анализируются международные акты и соглашения, в которых содержатся положения о нормировании труда. По результатам исследования дается оценка степени реализации данных положений в праве Республики Беларусь. Итоговые теоретические выводы определяют направления для совершенствования правового регулирования нормирования труда работников в Республике Беларусь и могут служить основой для дальнейших научных исследований.

Ключевые слова: нормирование труда, продуктивная занятость, правовое регулирование, Международная организация труда, законодательство о труде.

REFLECTION OF APPROACHES TO LABOUR NORMALISATION
IN THE NORMS OF INTERNATIONAL LAW

E. V. CHICHINA

PhD in Law, Associate Professor,

Leading Researcher of the Department of Researches in the field of Civil,
Environmental and Social Law

Institute of Legal Research of the National Centre of Legislation and Legal
Research of the Republic of Belarus
Minsk, Republic of Belarus

Based on the clarification of the labor and legal meaning of the concept of “labor regulation”, the place of the institution of labor regulation in the system of Belarusian labor law, international acts and agreements that contain provisions on labor regulation are analysed. According to the results of the study, an assessment is made of the degree of implementation of these provisions in the law of the Republic of Belarus. The final theoretical conclusions determine the directions for improving the legal regulation of the norms of labour in the Republic of Belarus and can serve as a basis for further scientific research.

Keywords: Normalisation, productive employment, legal regulation, International Labor Organization, labor legislation.

ВВЕДЕНИЕ

С сожалением можно утверждать, что в последние десятилетия вопросы нормирования труда работников в Республике Беларусь не подвергались комплексной трудовой правовой научной разработке.

В 1970-х годах, когда отмечался всплеск научного интереса к правовым проблемам нормирования труда, белорусским ученым в области трудового права Л.Я. Островским были подготовлены следующие монографии: «Нормы затрат труда рабочих и служащих» (1970 г.) [1] и «Нормирование труда рабочих и служащих» (1976 г.) [2], которые до настоящего времени выступают как теоретическая основа публикаций по данной тематике. Вместе с тем произошедший на рубеже веков отказ от централизованного метода нормирования труда работников в пользу локального ставит перед наукой трудового права ряд новых задач, а именно: определение государственных гарантий в сфере нормирования труда работников и их конкретная правовая реализация, выявление и закрепление оптимального баланса экономической и социальной функций нормирования труда, оценка действенности контроля за состоянием нормирования труда в организации и ряд других.

Полагаем, что решение указанных задач, последовательное, всестороннее, комплексное исследование актуальных правовых проблем нормирования труда следует начать с анализа международного правового регулирования, которое оказывает активное влияние на национальное трудовое право и устанавливает базовые стандарты в сфере труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Анализ актов законодательства Республики Беларусь, регламентирующих вопросы нормирования труда, показал широкое применение термина «нормирование труда» и полное отсутствие его легального определения.

Нормы относительно нормирования труда работников в структуре Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) сосредоточены преимущественно в главе 8, имеющей название «Нормы труда и сдельные расценки» [3].

Анализ доктринальных положений относительно определения и объема понятия «нормирование труда» обнаруживает большой разброс мнений.

Согласно положениям экономической науки, нормирование труда имеет два значения. Прежде всего, нормирование труда понимается как метод организации труда, наряду с организацией технологических процессов и организацией управления [4, с. 12]. Иначе говоря – как необходимый элемент организационной системы предприятия. Примечательно, что именно в таком значении приводится определение нормирования труда в постатейном комментарии Трудового кодекса Республики Беларусь, согласно которому оно определяется как вид деятельности по установлению мер затрат труда, необходимых для изготовления единицы продукции или на выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях [5, с. 417].

Согласно второму значению на первый план выходит объект нормирования – живой труд работника, который представляет собой целесообразную деятельность человека, связанную с затратами умственной и физической энергии на производство потребительных стоимостей или выполнением работ, связанных с их созданием [4, с. 23]. То есть нормирование труда выступает как способ определения меры затрат труда.

Полагаем, что в плоскости трудового права нормирование труда дополняется новыми значениями – понимается как обязательное для исполнения работником и установленное в определенном законодательством порядке задание по выполнению работ, операций или функций. При этом определение такой меры осуществляется с учетом не только экономических факторов (достигнутый уровень техники, технологии, организации производства и труда), но и социальных (физиологических и половозрастных).

Понимание нормирования труда как определенной меры труда породило широкое его толкование. Так, например, российский исследователь Е.Н. Редикульцева в качестве самостоятельных элементов меры труда и правовых механизмов нормирования труда

выделяет: закрепление норм продолжительности рабочего времени, установление норм труда, определение содержания трудовой функции [6, с. 7–8].

Однако можно утверждать, что в науке трудового права устоялось понимание нормирования труда как самостоятельного института, который при этом имеет связи с другими институтами – заработной платы, рабочего времени и дисциплины труда [7, с. 494].

Пониманию нормирования труда исключительно в привязке к его интенсивности (с точки зрения установления норм труда) способствует и толкование нормативных правовых актов, регулирующих вопросы нормирования труда.

Указанные доводы применительно к исследованию отражения аспектов нормирования труда в нормах международного права позволяют отказаться от анализа актов и договоров международного права, регламентирующих вопросы рабочего времени и оплаты труда.

Кроме того, экономический аспект нормирования труда и осуществляемые им функции позволяют направить поиск на международные документы политико-программного характера в социально-трудовой сфере.

Прежде всего, считаем возможным обратиться к Декларации о целях и задачах МОТ (Филадельфийской Декларации МОТ 1944 г.) [8], в которой утверждается торжественное обязательство МОТ способствовать принятию сторонами мира программ, имеющих целью, в том числе, занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя *в полной мере* свое мастерство и навыки, и *внести наибольший вклад в общее благосостояние* (п. b разд. III).

Обозначенное в самых общих чертах, данное обязательство нашло дальнейшее развитие в иных актах МОТ. В частности, в ст. 1 Конвенции МОТ 1964 г. о политике в области занятий № 122 (далее – Конвенция № 122) [9] провозглашается в качестве цели активная политика, направленная на содействие полной, *продуктивной* и свободно избранной занятости (п.1).

Таким образом, в качестве стандарта занятости МОТ утвердила полную, *продуктивную*, свободно избранную занятость.

Отметим, что согласно положениям экономической доктрины, продуктивная занятость характеризуется двумя признаками. Во-первых, занятость должна приносить трудящемуся достойный доход и, во-вторых, труд каждого должен быть экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. В последнем аспекте продуктивной занятости противопоставляется занятость формальная. Поэтому продуктивность как характеристика занятости имеет прямое отношение к нормированию труда, поскольку обеспечение установленного стандарта в сфере трудовых отношений возможно, в том числе, через систему обоснованного нормирования труда.

Общие положения, содержащиеся в Конвенции № 122, детально разъяснены в Рекомендации МОТ 1964 г. О политике в области занятий № 122 (далее – Рекомендация № 122) [10]. В частности, в Рекомендации № 122 содержится положение, согласно которому цели активной политики занятости должны быть ясно и публично определены, по возможности, в виде контрольных цифр в области экономического развития и занятости (п. 2 разд. II).

В дальнейшем усиление позиций международного стандарта занятости осуществилось в Рекомендации МОТ 1984 г. О политике в области занятий (дополнительные положения) № 169 (далее – Рекомендация № 169) [11], принятой в связи с необходимостью рассматривать Конвенцию и Рекомендацию 1964 года о политике в области занятости в более широком контексте. В разд. 1 Рекомендации № 169 сформулировано тринадцать общих принципов политики в области занятости, три из которых прямо утверждают стандарт продуктивности занятости:

- содействие полной, *продуктивной* и свободно избранной занятости, предусмотренное Конвенцией и Рекомендацией 1964 года о политике в области занятости, следует считать средством обеспечения на практике осуществления права на труд (п. 1 разд. I);

- всестороннее признание Членами Организации права на труд следует связывать с осуществлением экономической и социальной политики, цель которой – содействие полной, *продуктивной* и свободно избранной занятости (п. 2 разд. I);

- содействие полной, *продуктивной* и свободно избранной занятости должно быть первоочередной задачей и неотъемлемой частью экономической и социальной политики Членов Организации, при необходимости, их планов удовлетворения основных потребностей населения (п. 3 разд. I).

Итак, на уровне одной из приоритетных Конвенций МОТ № 122 закреплён стандарт продуктивной занятости, обеспечить которую заявлено в качестве цели государственной политики занятости, проводимой на национальном уровне.

В 1999 г. МОТ была принята Программа достойного труда, в которой достойный труд определяется как *производительный* труд в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения достоинства трудящегося человека при соблюдении повсеместно признанных трудовых норм и принципов социального партнёрства [12].

В наиболее общем виде идея достойного труда соединяет в себе экономические и социальные цели.

Соответственно, выделяют пять ключевых характеристик достойного труда:

- производительность;
- безопасность;
- уважение прав трудящихся и социальная защита;
- соответствующий доход;
- возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и тому подобное путем социального партнёрства.

В Республике Беларусь завершена работа по созданию национальной системы индикаторов достойного труда. Приказом национального статистического комитета Республики Беларусь от 28 декабря 2016 г. № 246 утверждён перечень индикаторов достойного труда, включающий одиннадцать групп показателей:

- возможность трудоустройства;
- адекватные заработки и *продуктивный* труд;
- достойная продолжительность рабочего времени;
- установление баланса между работой и семьёй и личной жизнью;
- труд, который должен быть упразднён;
- стабильность и защищённость работы;
- равенство возможностей и условий в занятости;
- безопасные условия труда; социальная защита; социальный диалог; экономический;
- социальный контекст.

Любопытно, что производительность труда отнесена к последней группе показателей «социальный контекст» – т.е. рассматривается как макроэкономический показатель; а группа «адекватные заработки и продуктивный труд» не содержит ни одного прямого показателя относительно нормирования труда.

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что некоторые положения международного трудового права нашли свое идейное и программное воплощение в вопросах правового регулирования и оценки состояния нормирования труда на национальном уровне.

Далее, как отмечалось выше, нормирование труда осуществляется не только с учетом экономического фактора, но и социального.

Согласно ч. 1 ст. 86 ТК нормы труда для работников устанавливаются не только в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, но и с учетом физиологических и половозрастных факторов (для отдельных категорий работников).

Так, согласно ч. 1 ст. 264 ТК беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания.

Данное положение белорусского законодательства в полной мере согласуется с положениями пересмотренной Конвенции МОТ 2000 г. Об охране материнства № 183 (далее – Конвенция № 183) [13]. Согласно ст. 3 Конвенции № 183 после консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая по определению компетентных властей является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери и ребенка.

Приведенное положение развивается в Рекомендации МОТ 2000 г. Об охране материнства № 191 (далее – Рекомендация № 191) [14]. Так в п. 6.2 Рекомендации № 191 разъясняется, что, если обнаружен соответствующий риск, должны приниматься меры для предоставления женщине в случае необходимости, на основании медицинской справки, альтернативы такой работе, в том числе, посредством ликвидации риска и адаптации условий ее труда. Указанные меры должны приниматься в отношении таких работ как: тяжелые виды работ, связанные с поднятием, переноской или перемещением грузов вручную; работы, подвергающие женщину воздействию биологических, химических или физических веществ, ставящих под угрозу ее репродуктивные функции; работа, требующая особого равновесия; работа, связанная с физическим напряжением, вызываемым длительным сидением или стоянием, экстремальными температурами или вибрацией.

Полагаем, что нормы национального права, предусматривающие снижение беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии норм выработки, норм обслуживания являются результатом реализации приведенных выше положений международного права применительно к нормированию труда беременных женщин.

Согласно ч. 1 ст. 278 ТК для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников (ч. 2 ст. 279 ТК).

Конвенцией МОТ 1973 г. о минимальном возрасте для приема на работу № 138 [15] не содержит прямых норм относительно условий труда работников моложе восемнадцати лет. Зато принятая в ее развитие Рекомендация МОТ 1973 г. О минимальном возрасте для приема на работу № 146 [16] разъясняет, что:

- должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы был достигнут и сохранился удовлетворительный уровень условий, в которых работают по найму или иначе дети и подростки моложе восемнадцати лет (п. 12, разд. IV);

- особое внимание должно уделяться, в том числе, предоставлению справедливой оплаты труда и ее защите с учетом принципа равной оплаты за равный труд; строгому

ограничению продолжительности рабочего дня и рабочей недели и запрещению сверхурочной работы с тем, чтобы оставалось достаточно времени для образования и подготовки (включая время для подготовки домашних заданий), для отдыха в течение дня и для развлечений (п. 13, разд. IV).

Полагаем, что нормы национального трудового права в части установления пропорциональной зависимости между продолжительностью сокращенного рабочего времени работника моложе восемнадцати лет и нормами выработки, а также доплат, связанных с их уменьшением, согласуются с приведенными выше международными положениями.

В законодательстве Республики Беларусь специальные нормы о нормировании труда с учетом физиологических факторов обнаруживаются и применительно к инвалидам. Так, на основании ч. 7 ст. 287 ТК наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Однако анализ «профильных» Конвенции МОТ 1983 г. О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов № 159 [17] и Рекомендации МОТ 1983 г. О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов № 168 не выявил международных положений, содержательно согласующихся с нормами ст. 287 ТК.

ВЫВОДЫ

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Анализ законодательства Республики Беларусь показал, что термин «нормирование труда» имеет широкое употребление, однако легально не определен.

Анализ доктринальных положений показал, что под нормированием труда в трудовом значении понимается установление меры интенсивности труда работника, которая: научно обоснована; определена с учетом экономических, а также физиологических и половозрастных факторов; заранее установлена в порядке, предусмотренном законодательством; обязательна для выполнения работником.

Результаты научного осмысления понятия нормирования труда, его трудового значения и места института нормирования труда в системе трудового права Республики Беларусь позволили отказаться от анализа актов и договоров международного права, регламентирующих вопросы рабочего времени, оплаты труда.

Кроме того, экономический аспект нормирования труда и осуществляемые им функции позволили направить поиск на международные документы политико-программного характера в социально-трудовой сфере.

2. Выявлены некоторые аспекты отражения вопросов нормирования труда в нормах международного права.

2.1 Обосновано, что некоторые положения международного трудового права имеют программно-политическое значение, задающее подходы к правовому регулированию нормирования труда и связаны с экономическим значением нормирования труда в социально-трудовой сфере.

Такие положения содержатся в:

- Декларации о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийской Декларации МОТ 1944 г.), в которой утверждается торжественное обязательство МОТ способствовать принятию сторонами мира программ, имеющих целью, в том числе, занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя *в полной мере* свое мастерство и навыки, и *внести наибольший вклад в общее благосостояние*;

- Конвенции МОТ 1964 г. о политике в области занятий № 122, Рекомендации МОТ 1964 г. О политике в области занятий № 122, Рекомендации МОТ 1984 г. О политике в области занятий (дополнительные положения) № 169, которыми *продуктивная*

занятость устанавливается как стандарт занятости, обеспечение которого должно быть целью национальной государственной политики. При этом под продуктивной занятостью понимается занятость, приносящая достойный доход трудящемуся и экономически целесообразная для общества.

- комплексной Программе достойного труда МОТ, рассматривающей производительный труд как один из индикаторов достойного труда.

2.2. Социальная направленность правового института нормирования труда, проявляющаяся в установлении норм труда с учетом физиологических и половозрастных факторов работников, позволила выявить согласованность по данному вопросу между нормами международного и национального трудового права.

В частности, выявлена согласованность в вопросах снижения норм выработки беременным женщинам на основании заключения врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии по законодательству республики Беларусь (ч. 1 ст. 264 ТК) и положениями Конвенции МОТ 2000 г. Об охране материнства № 183 и Рекомендации МОТ 2000 г. Об охране материнства № 191. Данные акты закрепляют, что после консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери и ребенка.

Аналогичная связь усматривается между нормами белорусского и международного трудового права в части нормирования труда лиц моложе восемнадцати лет. Нормы национального трудового права в части установления пропорциональной зависимости между продолжительностью сокращенного рабочего времени работника моложе восемнадцати лет и нормами выработки, а также доплат, связанных с их уменьшением, согласуются с положениями Рекомендации МОТ 1973 г. О минимальном возрасте для приема на работу № 146, которая разъясняет, что: должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы был достигнут и сохранялся удовлетворительный уровень условий, в которых работают по найму или иначе дети и подростки моложе восемнадцати лет (п. 12, разд. IV); особое внимание должно уделяться, в том числе, предоставлению справедливой оплаты труда и ее защите с учетом принципа равной оплаты за равный труд (п. 13, разд. IV).

ЛИТЕРАТУРА

1. Островский, Л.Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Наука и техника, 1970. – 165 с.
2. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., N 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
4. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / под ред. Ю.Г. Одегова – М. : Издв-во «Экзамен», 2003. – 464 с.
5. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2014. – 1184 с.
6. Редикульцева, Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева; Уральская гос. юрид. академия. – Екатеринбург, 2009. – 24 с.

7. Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учеб. в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

8. Декларации о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 г. : [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf. – Дата доступа: 21.05.2018.

9. Конвенция Международной организации труда о политике в области занятости от 17 июня 1964 г. № 122 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c122_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

10. Рекомендация Международной организации труда о политике в области занятости от 17 июня 1964 г. № 122 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r122_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

11. Рекомендация Международной организации труда о политике в области занятости от 6 июня 1984 г. № 169 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r169_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

12. Достойный труд в борьбе с нищетой : доклад Генер. директора Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml. – Дата доступа: 02.04.2018

13. Конвенция Международной организации труда об охране материнства от 30 мая 2000 г. № 183 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

14. Рекомендация Международной организации труда об охране материнства от 30 мая 2000 г. № 191 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

15. Конвенция Международной организации труда о минимальном возрасте для приема на работу от 6 июня 1973 г. № 138 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

16. Рекомендация Международной организации труда о минимальном возрасте для приема на работу от 6 июня 1973 г. № 146 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r146_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

17. Конвенция Международной организации труда о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 1 июня 1983 г. № 159 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ru.htm – Дата доступа: 10.05.2018.

REFERENCES

1 Ostrovskij, L.YA. Normy zatrat truda rabochih i sluzhashchih / L.YA. Ostrovskij. – Minsk: Nauka i tekhnika, 1970. – 165 s.

2 Ostrovskij, L.YA. Normirovanie truda rabochih i sluzhashchih / L.YA. Ostrovskij. – Minsk: Belarus', 1976. – 121 s.

3 Trudovoj kodeks Respubliki Belarus' [EHlektronnyj resurs] : 26 iyulya 1999 g., N 296-Z : prinyat Palatoj predstavitelej 8 iyunya 1999 g. : odobr. Sovetom Resp. 30 iyunya 1999 g. : v red. Zakona Resp. Belarus' ot 24.10.2016 g. // EHTALON. Zakonodatel'stvo Respubliki Belarus' / Nac. centr pravovoj inform. Resp. Belarus'. – Minsk, 2018.

4 Organizaciya i normirovanie truda: ucheb. dlya vuzov / pod red. YU.G. Odegova – M. : Izdv-vo «EHkzamen», 2003. – 464 s.

5 Postatejnyj kommentarij Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus' / pod obshch. red. G.A. Vasilevicha; redkol.: G.B. SHishko[i dr.]. – Minsk : Registr, 2014. – 1184 s.

6 Redikul'ceva, E.N. Pravovoe regulirovanie normirovaniya truda : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05 / E.N. Redikul'ceva; Ural'skaya gos. yurid. akademiya. – Ekterinburg, 2009. – 24 s.

7 Lushnikov, A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava : ucheb. v 2 t. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Processual'noe trudovoe pravo. – M.: Statut, 2009. – 1151 s.

8 Deklaracii o celyah i zadachah Mezhdunarodnoj organizacii truda ot 10 maya 1944 g. : [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf. – Data dostupa: 21.05.2018.

9 Konvenciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o politike v oblasti zanyatosti ot 17 iyunya 1964 g. № 122 [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c122_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

10 Rekomendaciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o politike v oblasti zanyatosti ot 17 iyunya 1964 g. № 122 [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r122_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

11 Rekomendaciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o politike v oblasti zanyatosti ot 6 iyunya 1984 g. № 169 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r169_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

12 Dostojnyj trud v bor'be s nishchetoj : doklad Gener. direktora Mezhdunar. organizacii truda [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml. – Data dostupa: 02.04.2018 13 Konvenciya Mezhdunarodnoj organizacii truda ob ohrane materinstva ot 30 maya 2000 g. № 183 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

14 Rekomendaciya Mezhdunarodnoj organizacii truda ob ohrane materinstva ot 30 maya 2000 g. № 191 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

15 Konvenciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o minimal'nom vozraste dlya priema na rabotu ot 6 iyunya 1973 g. № 138 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

16 Rekomendaciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o minimal'nom vozraste dlya priema na rabotu ot 6 iyunya 1973 g. № 146 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r146_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018.

17 Konvenciya Mezhdunarodnoj organizacii truda o professional'noj rehabilitacii i zanyatosti invalidov ot 1 iyunya 1983 g. № 159 [EHlektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ru.htm – Data dostupa: 10.05.2018