

## Список использованных источников

1. Национальная инновационная система Республики Беларусь. — Минск : ГУ «БелИСА», 2007. — 112 с.
2. Егоров, С. А. Инструменты комплексной государственной поддержки венчурной деятельности // Проблемы управления. — 2007. — № 2 (23). — С. 129—134.
3. Скуратович, Н. К вопросу о венчурных фондах / Н. Скуратович, А. Гришанович // Наука и инновации. — 2006. — № 9 (43).
4. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Закон Респ. Беларусь от 10 июля 2012 г. № 425-3 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология 3000 / ООО «Юр спектр». — Минск, 2014.
5. Гражданский кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 28 окт. 2008 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноябр. 1998 г. : текст Кодекса по состоянию на 11 июля 2013 г. // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2013.
6. Венчурное финансирование: теория и практика / сост. Н. М. Фонштейн. — М. : АНХ, 1998. — 272 с.

Материал поступил в редакцию 28.02.2014 г.

## УДК 349.2

*Н. С. Головач, Ж. С. Печёнова*

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

### АКТУАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ПРАВА

**Введение.** В современном мире неуклонно нарастают процессы интернационализации производства. Международное перемещение товаров, услуг, капиталов и рабочей силы на нынешнем этапе достигло огромных масштабов. Как следствие этого, в каждом государстве при организации и применении труда работников все чаще возникают специфические трудовые отношения, в которых присутствует иностранный элемент. Такие отношения именуются международными, хотя складываются они не между государствами, а между частными лицами, главным образом, нанимателем и работником. В сферу международных трудовых отношений сегодня вовлечены сотни тысяч граждан, предприятий, и их социальные интересы требуют создания правовой основы.

**Основная часть.** Законодательство о труде любой страны носит сложный характер и является комплексным образованием, состоящим из норм частного и публичного характера. Вмешательство государства в данную сферу правоотношений обусловлено необходимостью определённой социальной политики, обеспечивающей баланс интересов работников и нанимателей. К предмету международного частного права относится та часть трудовых отношений, которая имеет частноправовой характер (например, условия выплаты и определение размера заработной платы, регламентация порядка и условий возмещения ущерба, причинённого работником трудовым увечьем и т. д.).

Международно-правовое регулирование труда, выступая как процесс международного нормотворчества в сфере труда, имеет своим результатом (итогом) появление международных трудовых норм, иногда именуемых в литературе международным стандартом труда. От вышеуказанных понятий следует отличать тесно с ними связанное, но всё же не тождественное им понятие международного трудового права, которое обязано своим появлением XX веку.

В настоящее время международное трудовое право еще окончательно не обособилось в самостоятельную отрасль международного права, а является комплексной подотраслью, находящейся на «стыке» отраслей права международных организаций и права прав человека (международной защиты прав человека).

В свою очередь международное трудовое право в широком смысле слова помимо вышеуказанной части международного публичного права охватывает собой и международное частное трудовое право, которое представлено в большей степени нормами национального трудового права, а в меньшей степени — нормами, содержащимися в международных договорах. Если международное публичное трудовое право регулирует межвластные отношения между субъектами международного права и может применяться в процессе регулирования трудовых и связанных с ними отношений лишь в той степени, в какой это допускает само государство с учётом приоритета государственного суверенитета, то международное частное трудовое право содержит коллизионные нормы, регулирующие вопросы трудовой миграции и иные отношения с иностранным элементом, участниками которых выступают не только государства, но и юридические и физические лица. Как уже отмечалось выше, национальное законодательство не может выступать источником международного публичного трудового права в силу его принадлежности к иной правовой системе (не к международному, а к национальному праву), но является одним из источников международного частного трудового права.

Международное трудовое право (в широком смысле слова) находится на стыке системы международного права и отрасли национального трудового права. При этом первая его часть (международное

публичное трудовое право) устанавливает международные трудовые стандарты (принципы и другие нормы), адресуемые государству и его органам, а вторая (международное частное трудовое право) охватывает собой нормы как национального трудового права, так и международного права, содержащиеся преимущественно в двусторонних и региональных международных договорах, глобальных социально-партнёрских соглашениях и актах транснациональных корпораций, непосредственно регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения, осложнённые иностранным элементом.

Международно-правовое регулирование труда — регулирование условий труда посредством международных соглашений и международных организаций. При рассмотрении вопросов деятельности международных организаций и влияния их на национальное законодательство стран, приходим к выводу: соотношение нормотворчества международных организаций и национального законодательства в сфере международных трудовых отношений проявляется в том, что понятийный аппарат национального законодательства о труде приводится законодателем в соответствии с понятийным аппаратом международных организаций, что достигается путём использования моделей, содержащихся в документах международных организаций; национальные суды толкуют нормы национального законодательства о труде в свете норм международных организаций [2, с. 80].

В ходе исследования оснований возникновения и способов разрешения коллизий законов в сфере международных трудовых отношений были определены следующие причины возникновения коллизий в международных трудовых отношениях: 1) интенсивный рост международной миграции населения; 2) возрастающая активность деятельности транснациональных корпораций; 3) отсутствие единого нормативного акта, регулирующего трудовые отношения с иностранным элементом; 4) существующие различия в правовых системах государств и толкований понятий, регулирующих трудовые отношения.

Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом осуществляется посредством международных договоров, большую часть которых составляют конвенции и рекомендации Международной организации труда. В этих международных соглашениях тесно переплелись нормы частного правового и публично-правового характера, что отражает специфику самих трудовых отношений.

Национальное трудовое право, предназначенное для регулирования традиционных, не выходящих за рамки одного государства, отношений, не решает проблем, которые здесь возникают. В международных трудовых отношениях появляется так называемая коллизионная проблема, когда законы двух и более стран претендуют на регулирование этих отношений, поэтому необходимо сделать выбор. Проблема состоит в том, что, ввиду особенности таких отношений, в ряде случаев возникает потребность в создании специальных материально-правовых трудовых норм, учитывающих международный фактический состав, так как нормы общего характера по различным причинам становятся неприемлемыми [1, с. 76].

Обозначенную проблему предлагается разрешить с помощью выделения новой отрасли права — международного трудового права.

Проблемы правового регулирования международных трудовых отношений в правовой доктрине почти не разрабатывались.

Экономические реалии сегодняшнего дня ставят вопрос о выделении из международного частного права раздела, которым регулировались бы трудовые отношения с иностранным элементом, в самостоятельную отрасль — международное трудовое право. Для осуществления этого предлагается изучить правовой опыт, накопленный различными странами и мировым сообществом в целом, а также международных договоров и соглашений, касающихся вопросом международного труда.

Считаем целесообразным выделение самостоятельной отрасли права — международного трудового права — в связи с тем, что оно имеет свой предмет и метод правового регулирования. Предмет международного трудового права составляет международные трудовые отношения. Под ними понимаются трудовые отношения, осложнённые иностранным (международным) признаком, субъектами которых выступают иностранные работники и наниматели. Предлагаем выделить следующие методы правового регулирования: договорной характер установления трудовых отношений; сочетание централизованного и локального способа регулирования; участие профсоюзов, коллективов работников в создании, применении законодательства о труде и контроле за его соблюдением; материально-правовой метод регулирования на основе договорных унифицированных норм; международные обычаи и материальные нормы внутригосударственного права; императивный и диспозитивный методы; дозволение и запрет; метод рекомендации; коллизионный метод регулирования.

**Заключение.** На основании проведённого исследования нами сделан вывод о необходимости разработки и принятия Международной организацией труда единого примерного трудового договора (контракта), который будет регулировать трудовые отношения с иностранным элементом. Этот договор (контракт) должен будет заключаться в письменной форме во всех случаях возникновения трудовых отношений с иностранным элементом и включать ряд обязательных требований (место работы, трудовая функция, время начала работы, порядок разрешения трудовых споров, заработная плата). Остальные условия могут вноситься по согласию сторон.

### Список цитируемых источников

1. *Богуславский, М. М.* Международное частное право : учеб. / М. М. Богуславский. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрист, 2008. — 312 с.
2. *Томашевский, К. Л.* Актуальные проблемы трудового права (учеб.-метод. комплекс) : пособие / К. Л. Томашевский. — Минск : [б. и.], 2012. — 145 с.

Материал поступил в редакцию 26.02.2014 г.

УДК 346.543.4

*Д. А. Кудель*

Учреждение образования «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы», Гродно

### **ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНЦЕССИОННЫХ ДОГОВОРОВ В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ ИНВЕСТИЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**