

Список использованных источников:

1 Legal Code of Creative Commons BY-SA 4.0 International. - [Electronic Resource]. –Mode of access : <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>. – Date of access : 30.10.2016.

2 Иванова, Е.П. Свободные лицензии на программное обеспечение / Е.П. Иванова // КонсультантПлюс Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

3 Пиленко, А.А. Право изобретателя / А.А. Пиленко. – М. : «Статут», 2001. – 688 с.

4 Шершеневич, Г.Ф. Учебник торгового права / Г.Ф. Шершеневич. – Фирма "СПАРК", 1994. – 335 с.

5 Communication Theory / Many contributors // [Electronic Resource]. – Mode of access : <http://communicationtheory.org/list-of-theories/>. – Date of access : 30.10.2016.

6 Васильев, М.И. Свободные лицензии Creative Commons как один из инструментов управления объектами интеллектуальной собственности / М.И. Васильев // КонсультантПлюс Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

УДК 341.215.4:331

УРОВНИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

Е.А. Ковалёва,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины», кандидат юридических наук, доцент

Международные правовые акты в области миграции, многостороннее и двустороннее сотрудничество государств направлено прежде всего на защиту прав трудящихся-мигрантов. Возможные злоупотребления со стороны работодателей, рост нелегальной миграции, особенно за счет работников, у которых истек срок трудового контракта, когда они не ходят возвращаться на родину, надеясь опять найти работу в принимающей стране, рост социальной напряженности в связи с нелегальной иммиграцией требуют защиты прав таких трудящихся.

По данным проведенного опроса трудящихся-мигрантов в Беларуси 34 опрошенных (33 %) указали, что в процессе пребывания и труда в стране они сталкивались с нижеприведенными нарушениями прав:

- 1) плохие условия проживания – 16;
- 2) несвоевременная выплата работодателем заработной платы – 10;
- 3) плохое отношение со стороны местного населения – 8;
- 4) незаконное задержание со стороны правоохранительных органов – 6;
- 5) вымогательства или обман со стороны диаспоры – 6;
- 6) отказ в оформлении разрешительных документов со стороны миграционных органов государства трудоустройства – 5;
- 7) отказ в медицинском обслуживании – 4;
- 8) избиение либо причинение физических повреждений со стороны местного населения – 1;

9) запрет со стороны работодателя покидать место работы (ограничение возможности передвижения) – 1.

Таких случаев, как отказ работодателя от выплаты заработной платы, заключения трудового договора и легализации правового статуса, изъятие паспорта, принуждение к бесплатному труду в ходе исследования не выявлено. При этом, 69 респондентов (67 % опрошенных) не указали ни одного случая нарушения их прав и свобод в процессе осуществления трудовой деятельности в Беларуси. Даже с поправкой на то, что, возможно, определенная часть опрошенных не были полностью искренними при ответах на поставленные вопросы, полученные результаты позволяют говорить об эффективности системы защиты прав трудящихся-мигрантов, сложившейся в нашей стране [1, с. 67–68].

В юридической литературе высказывается мнение о неспособности (или неготовности) большинства принимающих государств принять на себя ответственность за соблюдение на своей территории прав мигрантов. Так, Конвенция ООН 1990 г. «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» (Конвенция 1990 г.) за 12 лет с трудом набрала необходимые 20 ратификаций и вступила в силу только 1 июля 2003 г. Большинство развитых стран так и не ратифицировало эту Конвенцию, что говорит об их неготовности к расширению легитимного пространства трудовой миграции [2].

Согласно ст. 1 указанной Конвенции она применяется ко всем трудящимся-мигрантам и членам их семей без какого бы то ни было различия, как то: по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии или убеждений, политических или иных взглядов, национального, этнического или социального происхождения, гражданства, возраста, экономического, имущественного, семейного и социального положения или по любому другому признаку. Конвенция применяется в течение всего процесса миграции трудящихся и членов их семей, который включает подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

Перечисленные в Конвенции 1990 г. права разбиты на три группы, первая из которых применима ко всем трудящимся-мигрантам и содержит гражданские, политические, экономические, социальные, культурные права человека, специальные нормы, касающиеся прав женщин, детей. Это право на жизнь (ст. 9), свобода от рабства или принудительного труда (ст. 11), запрет тюремного заключения на основании невыполнения какого-либо договорного обязательства (ст. 20) и др.

Вторая группа содержит другие права трудящихся-мигрантов и членов их семей, имеющих документы и постоянный статус. Это право на участие в профсоюзах (ст. 26), равный доступ к социальному обеспечению (ст. 27), право на получение срочной медицинской помощи (ст. 28), равенство доступа к государственному образованию (ст. 30) и др. Так, в частности, в соответствии со ст. 43 трудящиеся-мигранты пользуются равным режимом с гражданами государства работы по найму в отношении:

- 1) доступа к учебным заведениям;
- 2) доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;

- 3) доступа в заведения и учреждения профессиональной подготовки и переподготовки;
- 4) обеспечения жильем, в том числе предоставляемым по программам социального обеспечения и защиты от эксплуатации через арендную плату за жилье;
- 5) доступа к социальному и медицинскому обслуживанию;
- 6) доступа в кооперативы и самоуправляемые предприятия, что не предполагает изменения их статуса мигрантов;
- 7) доступа к культурной жизни и участия в ней.

Третья группа прав содержит положения, применяемые к конкретным категориям трудящихся-мигрантов и членам их семей. Это приграничные, сезонные трудящиеся-мигранты и др. [3].

Конвенция 1990 г. относится к основным документам ООН по защите прав человека, поскольку она пополнила собой список из теперь уже девяти документов, на основании которых созданы контрольные механизмы, в данном случае это Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Комитет создан на основании ст. 72 Конвенции и состоит с декабря 2009 г. из 14 экспертов, избираемых государствами-участниками Конвенции и работающих в личном качестве (число экспертов возросло с 10 до 14, когда 41 государство присоединилось к Конвенции). В компетенцию Комитета входит получение докладов (отчетов) государств в соответствии со ст. 73 Конвенции (первый – в течение года, последующие – каждые пять лет после присоединения к Конвенции). Доклады государств должны характеризовать проблемы, возникающие при осуществлении Конвенции, и содержать информацию о миграционных потоках. Реакция Комитета на доклады выражается в комментариях, препровождающихся соответствующему государству. Государства-участники на основании ст. 77 Конвенции могут признать компетенцию Комитета получать и рассматривать жалобы лиц, заявляющих, что их права, защищаемые Конвенцией, нарушены. Комитет в таком случае запрашивает письменные объяснения государства и после рассмотрения всей доступной информации выражает свое мнение. Предусмотрена аналогичная возможность рассмотрения межгосударственных сообщений. Обстоятельством, препятствующим Конвенции выполнять свою гуманитарную миссию, служит тот факт, что к ней присоединяются в основном государства происхождения мигрантов, тогда как ни одна страна, принимающая значительное число мигрантов, ее не подписала и не ратифицировала (из государств-участников СНГ к Конвенции присоединились Азербайджан, Киргизия, Таджикистан) [4].

Помимо Конвенции 1990 г., права мигрантов также регламентируют:

- 1) Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 97 о правах мигрантов (пересмотренной) 1949 г.,
- 2) Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г.,
- 3) Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятости 1958 г.,
- 4) Конвенция МОТ № 118 о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения 1962 г.,

5) Конвенция МОТ № 157 об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения 1982 г. и др.

На уровне СНГ действует Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств, заключенная в г. Кишиневе 14 ноября 2008 г., ратифицирована Законом Республики Беларусь от 6 июля 2009 г. № 35-З [5].

Помимо основных гражданских, экономических, социальных, культурных прав человека в соответствии со ст. 6 и 10 указанной Конвенции трудящиеся-мигранты пользуются на территории принимающей Стороны следующими трудовыми и социальными правами на:

- безопасные условия труда;
- равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение доплат и компенсаций для лиц, имеющих на них право;
- пользование жильем на возмездной основе;
- социальное обеспечение (социальное страхование), кроме пенсионного;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- доступ к другой оплачиваемой трудовой деятельности в случае ее потери по не зависящим от трудящегося-мигранта обстоятельствам, с учетом ограничений;
- перевод и перевозку денежных средств, полученных в качестве оплаты трудовой деятельности.

Конвенция запрещает случаи рабства, любого другого подневольного состояния, принудительного труда, пыток, жестокого и унижающего честь и достоинство человека обращения или наказаний в отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей (ст. 8).

Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на безвозмездное получение от компетентных органов государств информации, касающейся: порядка реализации их прав и свобод; условий их пребывания и осуществления оплачиваемой трудовой деятельности; прав и обязанностей, вытекающих из законодательства принимающей Стороны или государства транзита и их международных договоров (ст. 11).

На основании ст. 98 Договора о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), подписанном в г. Астане 29 мая 2014 г., трудящийся государства-члена имеет право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанных в документах об образовании, о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания, признаваемых законодательством государства трудоустройства.

Трудящийся и члены семьи осуществляют в порядке, установленном законодательством государства трудоустройства, право на:

- 1) владение, пользование и распоряжение своим имуществом;
- 2) защиту собственности; беспрепятственный перевод денежных средств;

- 3) социальное обеспечение (социальное страхование) кроме пенсионного;
- 4) исчисление трудового (страхового) стажа;
- 5) получение скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) и иной медицинской помощи;
- 6) вступление в профессиональные союзы наравне с гражданами государства трудоустройства;
- 7) получение от государственных органов государства трудоустройства и работодателя информации, касающейся порядка его пребывания, условий осуществления трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

По требованию трудящегося (в том числе бывшего) работодатель обязан на безвозмездной основе выдать ему справку и (или) заверенную копию справки с указанием профессии, специальности, квалификации и должности, периода работы и размера заработной платы в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

Дети трудящегося, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Трудящиеся государства-члена ЕАЭС и члены семей обязаны соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать культуру и традиции народов государства, нести ответственность за совершенные правонарушения в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Доходы трудящегося, полученные им в результате осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства, подлежат налогообложению в соответствии с международными договорами и законодательством государства трудоустройства [6].

На уровне государства также действует механизм защиты прав трудящихся-мигрантов. В соответствии со ст. 33 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции) при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь трудящимся-иммигрантам гарантируются:

равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности;

выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование подразделениями по гражданству и миграции трудящихся-иммигрантов о правовом положении иностранцев в Республике Беларусь;

получение в государственных органах (организациях) Республики Беларусь информации о законодательстве Республики Беларусь.

Трудящийся-иммигрант имеет право на:
доступное медицинское обслуживание за счет собственных средств, средств нанимателей Республики Беларусь и иных источников, не запрещенных законодательством Беларуси;
пенсионное обеспечение в соответствии с международными договорами Республики Беларусь;
беспрепятственный перевод за пределы Республики Беларусь заработанных денежных средств;
ввоз в Республику Беларусь в соответствии с законодательством Республики Беларусь инструментов и оборудования, необходимых для исполнения трудовых обязанностей, на срок действия трудового договора;
осуществление иных прав в соответствии с законодательством Республики Беларусь [7].

В настоящее время в республике формируется законодательство о защите прав трудящихся-мигрантов из числа высококвалифицированных специалистов. В Государственной программе «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы содержится подпрограмма «Внешняя миграция» (приложение 6), где на 2017 г. запланирована разработка упрощенного механизма привлечения высококвалифицированных специалистов, а на 2019 – оценка эффективности внедрения механизма привлечения таких специалистов [8].

Впервые в редакции Закона о миграции от 5 января 2016 г. закреплён только термин высококвалифицированный работник – это иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющие высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков, подтвержденных документами об образовании и стажем работы по специальности не менее пяти лет, величина указанной в трудовом договоре месячной заработной платы которых превышает пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь [7].

Таким образом, законодатель выделяет 2 критерия отнесения работника-иммигранта в качестве высококвалифицированного специалиста:

- 1) наличие у него высокого уровня профессиональных знаний, умений и навыков, которые необходимо подтвердить и документами об образовании, и документами о стаже работы по специальности;
- 2) размер оплаты труда, которых должен превышать пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, что должно быть закреплено в трудовом договоре.

Следует обратить внимание на следующую проблему при трудоустройстве высококвалифицированных специалистов. Согласно ст. 2 Закона о миграции он регулирует отношения в области внешней трудовой миграции, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь иностранцами, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь. И термин высококвалифицированный работник введен именно в этот Закон.

На основании ст. 11, 19, 20 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» постоянно проживающие в Республике Беларусь иностранцы имеют право заниматься трудовой деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь в порядке, установленном законодательными актами, за исключением избирать и быть избранными в выборные государственные органы, принимать участие в референдумах, занимать должности, назначение на которые связано с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь [9].

Разрешение же на постоянное проживание выдается иностранцам, являющимся работниками и специалистами, в которых нуждаются организации Республики Беларусь, а также обладающие исключительными способностями и талантом или имеющие высокие достижения в области науки, техники, культуры и спорта (ст. 53 вышеназванного Закона).

Таким образом, высококвалифицированный работник может сразу обратиться за получением разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь и его правовой статус будет уже иным. В частности, на него не будет распространяться такой критерий отнесения к вышеназванному специалисту как размер оплаты труда, превышающий пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь.

Следовательно нуждается в осмыслении вопрос закрепления правового статуса высококвалифицированного работника-иммигранта независимо от получения разрешения на постоянное или временное проживание в Республике Беларусь.

Список использованных источников:

1. Супрунович, Р. Рынок труда для иностранца. О защите социальных и трудовых прав мигрантов в Беларуси / Р. Супрунович, Е. Масленкова // *Беларуская думка*. – 2012. – № 1. – С. 64–71.

2. Тюрюканова, Е. Трудовая миграция в России [Электронный ресурс] / Е. Тюрюканова // *Отечественные записки*. – 2004. – № 4 (19). – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2004/4/trudovaya-migraciya-v-rossii>. – Дата доступа 11.07.2016.

3. О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Конвенция ООН: принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи, 18 дек. 1990 г. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant5.shtml3. – Дата доступа: 29.09.2016.

4. Киселева, Е.В. Международно-правовая защита прав мигрантов: документы и механизмы [Электронный ресурс] / Е.В. Киселева // *Миграционное право*. – 2011. – № 1. – Режим доступа: <http://www.center-bereg.ru/o2459.html>. – Дата доступа: 30.09.2016.

5. О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств: Конвенция, 14 нояб. 2008 г., г. Кишинев // *КонсультантПлюс. Беларусь* / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

6. Договор о Евразийском экономическом союзе, 29 мая 2014 г., г. Астана // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2015. – 3/3142.

7. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3, с изм. и доп. по сост. на 05.01.2016 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2351.

8. Об утверждении Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016 - 2020 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 марта 2016 г., № 200 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 5/41840.

9. О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2010 г., № 105-3, с изм. и доп. по сост. на 20.07.2016 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2411.

УДК 347.191.2

ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ ДОБРОСОВЕСТНЫХ СТОРОН КРУПНОЙ СДЕЛКИ

Козиков Ю.Е.,

аспирант юридического факультета БГУ

Согласно ст. 13 Конституции Республики Беларусь, государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, и гарантирует равную защиту и равные условия для развития всех форм собственности. Для детализации положений Конституции Республики Беларусь были приняты нормативные правовые акты, регламентирующие отдельные наиболее значимые права в различных сферах деятельности.

Одним из механизмов защиты прав хозяйственного общества и его участников от злоупотреблений со стороны исполнительного органа общества при совершении сделок, связанных с распоряжением значительными активами хозяйственного общества, является возможность признания крупной сделки, совершенной без соблюдения установленной законодательством процедуры, недействительной в судебном порядке. Механизм признания крупной сделки недействительной закреплен в ст. 58 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-ХП «О хозяйственных обществах».

По истечению 10 лет с момента легализации института крупной сделки хозяйственного общества особую актуальность приобрела проблема поиска сбалансированного решения для одновременной защиты прав и интересов хозяйственного общества и его участников, с одной стороны, и недопущения злоупотребления последними своими правами при оспаривании такой сделки, а соответственно, защиты интересов добросовестных контрагентов, с другой стороны.

Анализ сложившейся судебной практики свидетельствует о том, что злоупотребление участниками хозяйственного общества своими правами происходит с целью уклонения от исполнения взятых на себя обязательств, а также от ответственности за их неисполнение.

Следовательно, отсутствие установленных в законодательстве ограничительных прав хозяйственного общества и его участников на оспаривание крупной