

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

Региональный учебно-научно-практический Юридический центр

ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРАВЕ

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трёх томах
Том 2

Новополоцк
2017

УДК 34(082)
ББК 67я43

Рекомендован к изданию
советом юридического факультета
Полоцкого государственного университета (протокол № 7 от 04.09.2017 г.)

Редакционная коллегия:

И. В. Вегера, кандидат юридических наук, доцент (отв. редактор);
Д. В. Щербик, кандидат юридических наук, доцент;
В. А. Богоненко, кандидат юридических наук, доцент;
Е. Н. Ярмоц, кандидат юридических наук, доцент;
П. В. Соловьёв, магистр юридических наук

Рецензенты:

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор;
Т. И. Довнар, доктор юридических наук, профессор;
В. М. Хомич, доктор юридических наук, профессор

Традиции и инновации в праве : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6–7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. Юрид. центр ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – 288 с.

ISBN 978-985-531-570-5.

Предложены материалы, в которых обсуждаются проблемы юридической науки и практики с позиций преемственного и инновационного развития национальных правовых систем и международного права.

Адресован научной юридической общественности, практическим работникам, преподавателям, студентам юридических факультетов, слушателям переподготовки по специальности «Правоведение», а также всем, кто интересуется актуальными проблемами в праве.

УДК 34(082)
ББК 67я43

ISBN 978-985-531-570-5 (Т. 2)
ISBN 978-985-531-568-2

© Полоцкий государственный университет, 2017

УДК 349.2-053.81+349.2-055.2

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ-ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

А.А. Герасимович,

заведующий кафедрой истории государства и права, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, кандидат исторических наук, доцент

Н.А. Глушакова,

декан факультета бизнеса и права, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, кандидат исторических наук, доцент

Правовое регулирование трудовых правоотношений – обширная система узаконенных действий ее участников, направленная на организацию и осуществление взаимоотношений между собой и соответствующими инстанциями. Их узаконенная регламентация начинается с заключения трудового договора и действует до его прекращения (независимо от причин). Социально-правовая защита распространяется на всех наемных работников, но отдельные их категории нуждаются в повышенной социальной защите (в узком смысле) – системе мер по оказанию содействия в трудоустройстве, поддержанию стабильности трудовых правоотношений с участием таких лиц, обеспечению безопасности труда. Это в полной мере относится к таким категориям, как работники-женщины и молодежь. В современных условиях на рынке труда даже квалифицированным, опытным специалистам не всегда удается реализовать свое право на труд в соответствии с квалификацией и имеющимися знаниями. При таких обстоятельствах трудоустройство молодежи, беременных женщин, одиноких матерей, воспитывающих несовершеннолетних детей и др. представляет собой весьма злободневную проблему. Ее решение требует развития системы гарантий обеспечения их трудовых прав, совершенствования законодательного регулирования вопросов квотирования для них рабочих мест.

Основополагающим законодательным актом в сфере правового регулирования трудовых правоотношений является Конституция Республики Беларусь (с измен. и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 г. и 17.10.2004 г.). Так, в соответствии со статьями 41, 42, 43 Конституции Республики Беларусь каждый гражданин наделен правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; вознаграждение за него (труд) без какой бы то ни было дискриминации; защиту от безработицы; отдых; индивидуальные и коллективные трудовые споры; забастовку; установленную законом продолжительность рабочего дня; оплачиваемый отпуск; выходные и праздничные дни. Любые отступления от содержания указанных статей Конституции, выходящие на трудовые правоотношения, наделяют гражданина правом обращаться к социально-правовой защите (индивидуальной либо коллективной).

Белорусское трудовое законодательство, соответствующие международно-правовые нормы, действующие в сфере трудовых отношений, и сложившаяся в Беларуси ситуация в экономике и социальной политике способствуют, с нашей

точки зрения, совершенствованию трудовых правоотношений, а следовательно, и эффективности механизма социально-правовой защиты интересов наемных работников, в целом, и работников-женщин и молодежи, в частности.

Так, законодатель строго определяет виды работ, на которых запрещается применение труда женщин. А именно, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, подземных работах, кроме некоторых ее видов (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также работах с вредными условиями труда. Перечень данных работ утверждается в порядке, установленном законодательством. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Привлечение женщин к работам в ночное время также не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Женщины, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов) до 16 лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, представляется один дополнительный выходной в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

Законодатель ответственно подошел к гарантиям при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей. Он запретил отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, а также одинокой матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 16 лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в суд. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше 3 месяцев со дня окончания срочного трудового договора. Администрация предприятий, организаций по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда обязаны быть организованы детские ясли и сады, комнаты для кормления

грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин. Гарантии и льготы, представляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случаях ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материального попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Большое внимание законодатель уделяет социально-правовой защите прав и законных интересов молодежи. Необходимо отметить, что и сами молодые люди обязаны знать свои права и те гарантии, которые им представляется государством. Прежде всего, это касается приема на работу. Ст. 272 Трудового кодекса Республики Беларусь указывает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет, а с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, не достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы. Данные нормы оцениваются далеко не однозначно и не только в Беларуси, но и в других государствах. Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет), в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства. Также важно молодым рабочим знать те работы, на которых применение их труда запрещается законом. Так, применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах запрещается. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетним тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Запрещается привлекать их к ночным и сверхурочным работам в выходные, государственные праздники, праздничные дни. Ежегодные отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или же по их желанию в любое другое время года. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь отпуск им предоставляется в один календарный месяц. Законодательством предусмотрены пониженные нормы выработки для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве.

Законодательство о труде также регламентирует основные правовые гарантии в части обеспечения охраны труда всех работающих. Оно включает комплекс нормативных правовых актов, которые определяют основные обязанности администрации по обеспечению безопасности и условий труда, специальные требования, предъявляемые к работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, требования безопасности к производственным заданиям, сооружениям, оборудованию, а также устанавливают

материальную ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья. Среди законодательных актов, направленных на обеспечение охраны труда, основными являются Законы Республики Беларусь «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «О защите прав потребителей».

Система управления охраной труда на предприятии предусматривает участие в ней всех представителей администрации, начиная от бригадиров и мастеров, и, заканчивая главным инженером и директором. Каждый в пределах своих должностных обязанностей отвечает за обеспечение безопасности труда. Кроме того, ряд подразделений выполняет специальные функции управления охраной труда. Организация и координация работ по охране труда возложена на службы охраны труда. Эта служба в соответствии с Положением об отделах охраны труда проводит анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует работу на предприятии по проведению паспортизации санитарно-технического состояния цехов аттестации рабочих мест в части условия труда и техники безопасности, по обеспечению здоровых условий труда, проводит вводный инструктаж и оказывает помощь по организации обучения работников вопросам охраны труда и действующим нормативным документам, участвует в работе аттестационной комиссии и комиссий в целях проверки знаний инженерно-техническими работниками и служащими правил и норм охраны труда, инструкций по технике безопасности, а также выполняют некоторые другие функции.

Таким образом, законодательство Республики Беларусь обеспечивает дополнительную правовую защиту женщин и молодежи в отношениях, регулируемых трудовым правом. Запреты и ограничения, как средства социально-правовой защиты, устанавливаются в централизованном порядке. При этом, на наш взгляд, необходимо осуществлять постепенный переход от запретительного характера законодательства к разрешительному, предоставляющему право самостоятельного принятия решение об использовании своих способностей к труду.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г.: принята на референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 269-З с изм. и доп.: текст Кодекса по состоянию на 24.10.2016 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

Научное издание

**ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ
В ПРАВЕ**

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трех томах

Том 2

Текст печатается в авторской редакции

Ответственный за выпуск *И. В. Вегера*

Техническое редактирование *Т.А. Дарьяновой*
Компьютерная верстка *П. В. Соловьёва*
Дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*

Подписано в печать 20.09.2017. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 16,71. Уч.-изд. л. 18,64. Тираж 145 экз. Заказ 1075.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

Ул. Блохина, 29, 211440, г. Новополоцк.