

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО  
О ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ДРУГИХ  
ГОСУДАРСТВ — УЧАСТНИКОВ ЕВРАЗЭС:  
СРАВНИТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

**С. Г. Красовский**

Страны Евразийского экономического сообщества связывают экономические отношения, которые в настоящее время неплохо развиваются. Активно осуществляется правовая интеграция и гармонизация законодательств государств — участников ЕврАзЭС. Поэтому комплексное исследование законодательства о занятости стран сообщества, выявление основных закономерностей регулирования важно для совершенствования национального законодательства Республики Беларусь.

Прежде всего, следует уточнить определение понятия «занятость». Статью 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» необходимо дополнить указанием на то, что занятость — это деятельность граждан, приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. В этом случае законодателем усматривается возможность отсутствия трудового дохода у субъекта, формально подходящего под определение «занятого» (например, студенты, платно обучающихся на дневных отделениях ВУЗов).

Из определения понятия «занятость» национального закона следует исключить слова «граждан Республики Беларусь», так как Беларусь активно привлекает мигрантов для работы, но эта категория лиц остается не охваченной нормами данного Закона. В этих же целях требуется скоординировать два нормативных правовых акта, а именно: Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» и Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции». Законы других стран ЕврАзЭС указания на гражданство государства не содержат. Так, например, Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» к категории занятых относит работающих граждан других стран, временно пребывающих на территории республики и выполняющих функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и представителей дипломатических и консульских организаций.

Важной проблемой является определение отраслевой принадлежности Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» и регулируемых им отношений. В пункте пятом статьи 4 Трудового кодекса Республики Беларусь провозглашено, что «Трудовой кодекс регулирует ... отношения, связанные с обеспечением занятости». Различают трудовую и нетрудовую занятость. К трудовой занятости относится и вы-

полнение работ по гражданско-правовому договору. Но именно отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, не подпадают под действие Трудового кодекса, о чем прямо сказано в пункте втором статьи 6 Трудового кодекса. Очевидно противоречие между двумя нормами кодекса. Полагаем, при совершенствовании Трудового кодекса Республики Беларусь законотворческим органам следует выработать более четкую позицию в этом вопросе. В качестве примера отметим, что российский законодатель и в старой (2001 г.), и в новой редакции (2006 г.) Трудового кодекса придерживается единой концепции: трудовое законодательство регулирует связанные с трудовыми отношения «по трудоустройству у данного работодателя», а не вообще все отношения в сфере занятости.

Проблемы конкуренции трудовой и нетрудовой занятости также не урегулированы в законодательстве о занятости Республики Беларусь, Российской Федерации и других государств ЕврАзЭС. Под нетрудовой занятостью белорусским законодателем понимается стационарное обучение в общеобразовательных учреждениях, а также учредительство и участие в организациях. Здесь также есть возможности для развития национального законодательства.

Так, статья 2 Закона Республики Беларусь относит к числу занятых граждан, обучающихся по очной (дневной) форме обучения в учреждениях образования. Статья 51 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» в стаж работы для получения пенсии включает периоды обучения по дневной форме в учреждениях образования, а также в аспирантуре, клинической ординатуре, докторантуре. Работа по трудовому договору, например, аспиранта-очника, считается вторичной занятостью, то есть работой по совместительству. В соответствии с пунктом седьмым Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, пособие по беременности и родам совместителю по месту работы не назначается. Поэтому на практике такое пособие аспирантка получает по месту учебы.

В результате складывается ситуация, когда приоритет отдается учебе как первичной нетрудовой занятости (без уплаты страховых взносов в Фонд социальной защиты населения), а не трудовой занятости (со страховыми взносами). Вызывает сомнения признание такой ситуации совместительством. Ведь согласно статье 343 Трудового кодекса Республики Беларусь «совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы на условиях трудового договора». В этом примере аспирантка выступает в качестве работника во втором случае. Первый трудовой договор об основной работе отсутствует, так как речь идет об учебе в аспирантуре.

Поэтому в этой части белорусское законодательство нуждается в совершенствовании. В случае «конкуренции» трудовой и нетрудовой занятости приоритет должна иметь трудовая занятость со всеми вытекающими из нее социальными последствиями.

Не определен объём понятия занятости в части граждан, являющихся учредителями, участниками коммерческих организаций. Закон Республики Беларусь о занятости к числу занятых относит граждан, «работающих ... на основе членства (участия) в юридических лицах». Формулировка этой части статьи не совсем понятна. Общепринято различать работу у нанимателя (юридического лица) по трудовому договору (тогда это трудовая занятость) и учредительство, участие, членство в коммерческих и некоммерческих юридических лицах. Подобным образом сформулированное положение не позволяет определить, что имеет в виду белорусский законодатель.

При исследовании понятия «безработный» также можно сделать ряд предложений по совершенствованию национального законодательства.

Так, Статья 21 Трудового кодекса Республики Беларусь говорит о том, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет, то есть в ней определена нижняя граница наступления трудоспособности. Статья 3 Закона о занятости также говорит о том, что граждане, не достигшие 16-летнего возраста, не могут быть зарегистрированы в качестве безработного. Нельзя не заметить, что минимальный возраст, установленный для признания гражданина безработным (по белорусскому законодательству), отличается от допустимого минимального возраста приема на работу (14, 15 лет — часть вторая статьи 21 Трудового кодекса). Это означает, что реально на рынке труда появляется категория несовершеннолетних, которые могут реализовать право на самостоятельное трудоустройство, но на них не будет распространяться обязательная государственная поддержка в случае безработицы.

Рассмотрение вопроса было бы неполным без рассмотрения новеллы, предусмотренной законом о занятости, а именно: обязанности государства по трудоустройству родителей, которые должны возмещать расходы, затраченные на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направлены по решению суда в органы службы занятости населения. В статью 11 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» включена норма о том, что государство обеспечивает трудоустройство указанной категории родителей путем установления брони для приема их на работу.

Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» предусмотрено, что органы службы занятости обязаны

осуществлять подбор организации для трудоустройства этих родителей таким образом, чтобы их заработная плата позволяла обеспечить полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов на содержание детей и, кроме того, у них должно еще остаться не менее 30 процентов заработной платы. Если уровень заработной платы работающего обязанного лица не позволяет ему в течение шести месяцев в полном объеме выполнять данные обязательства, этот родитель подлежит трудоустройству на новое место работы. Таким образом, оказалось, что родители в неблагополучных семьях получили большие гарантии занятости, возможности получения высокого заработка, чем многодетные родители и неполные семьи, не говоря о других категориях наиболее уязвимых граждан. На мой взгляд, это не отвечает принципу социальной справедливости.

Анализ законодательства о занятости государств — участников Евразийского экономического сообщества позволяет выявить противоречия, тенденции и перспективы его развития, найти принципиальные подходы к решению проблемы оптимизации законодательства в этой области.

## **О ВОЗВРАЩЕНИИ КАССАЦИОННЫХ ЖАЛОБ (ПРОТЕСТОВ) В ХОЗЯЙСТВЕННОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ**

**М. Н. Мадудина**

При несоблюдении требований, предъявляемых хозяйственным процессуальным законодательством к форме и содержанию кассационной жалобы (протеста), документам, прилагаемым к кассационной жалобе (протесту), порядку подачи кассационной жалобы (протеста) кассационная жалоба (протест) подлежит возвращению по основаниям, указанным в статье 288 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ХПК) [1]. Рассмотрим некоторые из них.

Хозяйственный суд кассационной инстанции возвращает кассационную жалобу, если кассационная жалоба (протест) подана лицом, не имеющим права на обжалование (опротестование) судебного постановления. К случаям возвращения кассационной жалобы (протеста) по данному основанию, на наш взгляд, следует относить, во-первых, случаи, когда лицо, подающее кассационную жалобу (протест), не имеет в силу закону права на обжалование судебного постановления, а также когда кассационная жалоба (протест) подается лицом, не участвующим в деле, либо лицом, о правах и обязанностях которого суд не принимал судебного постановления); во-вторых, случаи подачи кассационной жалобы (протеста) на судебное постановление, которое не подлежит обжалованию (опротестованию) в кассационном порядке. Указанные основания носят неустранимый характер, так как связаны с отсутствием у лица, по-