

Существенной социальной поддержкой являются гарантии для участников СВО и их детей в образовательной сфере. Внесенные в 2023 г. дополнения в Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривают для участников, уволенных с военной службы, бесплатное обучение или дополнительное профессиональное образование, а при поступлении в вуз – снижение стоимости обучения и предоставление других льгот

Для детей названных лиц установлена 10 % квота от общего числа бюджетных мест при поступлении в вуз на бесплатное обучение. Те, кто уже учится платно, наделяются правом перевода в первоочередном порядке на вакантное бюджетное место.

С октября 2022 г. для участников СВО, а также членов их семей появились особые льготные условия погашения платежей по договорам займа, что повлекло корректировку нескольких взаимосвязанных законов.

Нельзя не отметить некоторых мер медицинского характера. Решением Правительства Российской Федерации сформирован специальный Фонд поддержки участников СВО для оказания психолого-терапевтической помощи участникам, членам их семей или членам семей погибших. Для всех перечисленных категорий граждан также предусмотрено обеспечение лекарственными препаратами. На эти цели Фонду в 2023 г. выделено более 1,5 млрд руб.

В завершение следует отметить, что в России сейчас ощущается сплоченность в обществе. Люди всячески помогают самим участникам спецоперации и их семьям, беженцам из разоренных войной территорий. Выразительный боевой лозунг российских военнослужащих «своих не бросаем» становится более широким и не ограничивается лишь полем военных действий. В этом смысле приведенные (но далеко не все) дополнительные правовые гарантии государства для участников СВО и их семей являются адекватной мерой защиты, также укладывающейся в краткую строчку: «Своих не бросаем!».

Круглая Ю. Ю.

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО ОГРАНИЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Круглая Юлия Юрьевна, учащаяся 2 курса Юридического колледжа
Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
jul.lija@mail.ru*

Научный руководитель: магистр политических наук Судниченко Д. С.

Забастовка является крайней мерой в борьбе трудящихся за свои права и причиняет существенный ущерб экономическим интересам организаций и государству. Законодательство ряда стран, в том числе Республики Беларусь, признает право на забастовку, устанавливая одновременно с этим определенные ограничения на ее проведение. Анализ норм законодательства

на предмет установления ограничений при проведении забастовки видится актуальным на данном этапе общественно-политического и экономического развития Республики Беларусь.

В Республике Беларусь право работников на забастовку закреплено на конституционном уровне и детально регулируется трудовым законодательством. Так, в ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция) предусмотрено, что граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на забастовку. Профессиональные союзы имеют право на организацию и проведение забастовок в соответствии с законодательством Республики Беларусь (ст. 22 Закона «О профессиональных союзах»).

Забастовка определяется как временный добровольный отказ работников от выполнения (полностью или частично) трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, то есть неурегулированного разногласия сторон коллективных трудовых отношений (нанимателя, нанимателей, объединений нанимателей и работников в лице профсоюза, иных представительных органов по поводу:

- установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников;

- заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377, 378 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)).

Несмотря на то, что забастовка предполагает отказ работника от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично (ст. 388 ТК), наниматель имеет право уволить его, лишь в случае признания забастовки незаконной (ч. 7 ст. 42 ТК).

В правовом регулировании забастовки в Республике Беларусь можно выделить процедурные ограничения. Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по его урегулированию в примирительной комиссии, с участием посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер (ч. 2 ст. 388 ТК). Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала (ст. 390 ТК).

К субъектным ограничениям следует отнести норму ст. 390 ТК, согласно которой забастовка может проходить только по инициативе коллективов работников или профсоюзов. Участие в забастовке является правом, которое реализуется каждым работником осознанно и добровольно. Поэтому статья 393 ТК категорически запрещает принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней.

Согласно статье 396 ТК за работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется – данное ограничение будет носить экономический характер.

Проведение забастовки в некоторых случаях может нанести ущерб государству и свободе других лиц. В этих случаях могут быть установлены прямые запреты на реализацию права на забастовку. Так, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок (п. 23 ст. 84 Конституции, ст. 393 ТК). Запрещается участвовать в забастовках госслужащим, военнослужащим, работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, а также некоторым другим категориям лиц, отказ которых от работы может нанести ущерб вышеперечисленным особо охраняемым объектам (ч. 1.2 ст. 26 Закона Республики Беларусь «О государственной службе»). Законодательство Республики Беларусь прямо запрещает выдвижение при проведении забастовки политических требований (ст. 388 ТК).

Значимость процедуры проведения забастовки, существенные ограничения при ее реализации свидетельствуют о необходимости четкой и детальной ее регламентации в законодательстве. На наш взгляд, следует уделить особое внимание в законодательстве субъектным ограничениям с целью уточнения лиц, имеющих право на участие в забастовке. Видится необходимым легальное регулирование проведения забастовки в сфере предпринимательства.

Куракина В. В.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Куракина Виктория Васильевна, аспирант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, vika.alekseeva.1994@list.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Петоченко Т. М.

Филадельфийская декларация Международной организации труда 1944 г. определяет, что все люди независимо от расы, веры или пола имеют право на достижение своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; должны создаваться условия для обеспечения полной занятости населения и повышения его жизненного уровня.

Республикой Беларусь ратифицированы международные документы в области запрета дискриминации как в целом, так и в части запрета дискриминации в сфере труда и занятий, одним из которых является Конвенция МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 от 25.06.1958, в которой под дискриминацией понимается нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. В ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дана дефиниция дискриминации в трудовой сфере. Национальное законодательство о труде запрещает дискриминацию в области труда и занятий и в полной мере соответствует