

Список использованной литературы

1. Ходыкин, Р. М. Антиисковые обеспечительные меры в цивилистическом процессе и международном арбитраже / Р. М. Ходыкин // Вопросы международного частного, сравнительного и гражданского права, международного коммерческого арбитража: Liber Amicorum в честь А. А. Костина, О. Н. Зименковой, Н. Г. Елисеева / Составители: С. Н. Лебедев, Е. В. Кабатова, А. И. Муранов, Е. В. Вершинина. – Москва: ООО «Издательство «СТАТУТ», 2013. – С. 274 – 296.
2. Judgment of the Court (Full Court) of 27 April 2004. Gregory Paul Turner v Felix Fareed Ismail Grovit, Harada Ltd and Changepoint SA. [Электронный ресурс] – 2025. – Режим доступа // <https://curia.europa.eu/juris/liste>. – Дата доступа: 23.04.2025
3. О международном арбитражном (третейском) суде: Закон Республики Беларусь, 9 июля 1999 г. № 279-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999. – № 56. – 2/60
4. О применении специальных ограничительных мер: Закон Республики Беларусь, 12 июля 2023 г. № 280-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2023. – 2/3000.

УДК 349.2

Е. А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь)

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ «ЗОЛОТОГО ВОЗРАСТА»

В материалах проводится анализ законодательства, международных стандартов о правовом положении работников предпенсионного и пенсионного возраста. Делается вывод, что возраст не может являться критерием для дискриминации работников, а принятие актов трудового законодательства, нарушающих права таких работников, не основано на Конституции Республики Беларусь.

Статьей 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) запрещается дискриминация в трудовых правах в зависимости от возраста, если это не связано со спецификой трудовой функции работника. В то же время в объявлениях о приеме на работу прослеживаются случаи, когда кандидата в работники ограничивают определенным возрастом. В последнее время даже в законодательстве имеются такие случаи. Особую актуальность темы вызывает недавнее повышение в республике пенсионного возраста и необходимость гражданам доработать до пенсии в «золотом возрасте». Возрастных работников, по сравнению с молодежью, характеризует приобретение опыта, наличие высокой квалификации, повышенной ответственности.

В настоящее время российские аналитики утверждают, что российская экономика переживает кадровый голод по причине демографической ситуации 1990-х годов. Согласно данным сервисов «Работа.ру» и «Подработка» ИТ сфера демонстрирует наибольший прирост вакансий для пенсионеров (+183,8 % за 2024 г.); в сферах образования, культуры и госслужбы (+55 %); в торговле количество вакансий для пенсионеров в I квартале 2024 г. выросло на 49,7 %, в сфере маркетинга и рекламы — на 47,5 %, в финансовой отрасли — на 38,6 %. Вакансии, не требующие опыта работы, а также сфера услуг показали наименьший прирост рабочих мест – 27,1 % и 21,5 % соответственно. Если молодое поколение достаточно легко относится к смене места работы (в 2024 г. 45 % молодых людей в возрасте 18–27 лет перешли на другую работу), то старшее поколение ценит стабильность, стаж, постоянство [1].

В разделе III Трудового кодекса Республики Беларусь и разделе XII Трудового кодекса Российской Федерации не содержится особенностей правового регулирования труда работников пенсионного или предпенсионного возраста, следовательно все положения и гарантии кодексов касаются и таких работников. Пенсионный возраст рассматривается, в частности, как уважительная причина для расторжения трудового договора (ст. 40, 41 ТК).

На международном уровне защита прав работников «золотого возраста» регулируется Конвенцией МОТ № 111 1958 г. О дискриминации в области труда и занятий и Рекомендацией МОТ № 162 1980 г. О пожилых трудящихся. Указанные акты не дают понятия таким гражданам, а предоставляют государствам в соответствии с национальным законодательством и местными условиями самостоятельно определять возрастные критерии. В Беларуси в различных нормативных актах установлены разные возрастные категории. Так, работнику, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, гарантируется продление срока действия контракта либо заключение нового не менее чем до достижения пенсионного возраста (ст. 262-5 ТК).

В соответствии со ст. 26 Закона Республики Беларусь «О занятости населения» от 15 июня 2006 г. № 125-З в редакции Закона от 11 октября 2024 г. № 36-З лица за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста относятся к категориям безработных, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда. По статистическим данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по состоянию на 31 марта 2025 г. в Гомельской области зарегистрировано в качестве безработных граждан в возрасте от 55 до 59 лет 41 чел., в возрасте старше 60 лет – 32 чел., в целом по Беларуси 393 и 211 чел. соответственно [2].

Таким безработным предусмотрены дополнительные гарантии в области содействия занятости путем установления брони приема на работу. Порядок установления брони регулируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 июля 2022 г. № 475 «Об установлении брони приема на работу». Такое бронирование осуществляется на основании анализа сведений о свободных рабочих местах (вакансиях), поступающих от нанимателей, и представляет собой совместную работу органов государственной службы занятости, нанимателей и местных исполнительных и распорядительных органов. Право трудоустройства гарантируется им и п. 1 ч. 1 ст. 16 ТК, а отказ в заключении трудового договора может быть признан необоснованным в судебном порядке.

В соответствии с Рекомендацией № 162 1980 г. О пожилых трудящихся в государствах такие работники без дискриминации по возрасту должны пользоваться равенством возможностей и обращения наравне с другими трудящимися, в частности, относительно: доступа к профессиональной ориентации и трудоустройству; доступа к работе по их выбору как в государственном, так и в частном секторах; к возможностям профессиональной подготовки, повышению квалификации и с предоставлением оплачиваемого учебного отпуска; к продвижению по службе и справедливому распределению работы; вознаграждению за равный труд; мерам социального обеспечения и социальных пособий; условиям труда, включая меры в области техники безопасности и гигиены труда. Эти меры должны быть направлены на то, чтобы пожилые трудящиеся имели возможность продолжать работать в удовлетворительных условиях [3].

В то же время в законодательстве Республики Беларусь встречаются случаи дискриминационных проявлений относительно возраста. Так, Законом Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г. № 2038а-XII «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» в Законе появились нормы, позволяющие нанимателю расторгать по своей инициативе трудовой договор с работником, достигшим пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющим право на полную пенсию, если с ним не заключен срочный трудовой договор (ст. 18-1, п. 1-1 ст. 33 КЗоТ).

По этому поводу в своем заключении от 23 сентября 1994 г. № 3-1/94 «О соответствии Конституции Республики Беларусь норм Кодекса Законов о труде, предусматривающих

возможность расторжения трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста» Конституционный Суд Республики Беларусь отмечает, что, одним из основных принципов, на которых строится государственная политика в отношении ветеранов, является создание необходимых условий для участия в общественно полезной деятельности, реализации права на труд без каких-либо ограничений, за исключением состояния здоровья. Существование в законодательстве такого основания увольнения, как достижение пенсионного возраста не отвечает нормам нравственности, предполагающим формирование уважительного отношения к старшему поколению. Это не способствует утверждению демократического социального правового государства, которое провозглашено в ст. 1 Конституции, нормы Кодекса законов о труде, предусматривающие возможность расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с достижением работником пенсионного возраста, не соответствуют статьям 2, 13, 14, 22, 41 Конституции.

В настоящее время в законодательстве появилась норма о дискриминации по возрасту педагогических работников. Так, п. 4-3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 20 декабря 2024 г. № 204 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71» была введена ежегодная надбавка руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, имеющим ученую степень кандидата и доктора наук, за научно-педагогическую деятельность с учетом вклада в развитие и научно-методическое обеспечение образовательной деятельности, которая выплачивается по день достижения ими пенсионного возраста включительно. С учетом имеющегося опыта законотворческой деятельности считаем недопустимым наличие в законодательстве таких не соответствующих Конституции Республики Беларусь положений.

Список использованной литературы

1. Витчак, Е. Реабилитация возраста: как опыт работников 50+ меняет правила на рынке труда [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/535815-reabilitacia-vozrasta-kak-opyt-rabotnikov-50-menaet-pravila-na-rynke-truda> (дата обращения: 18.04.2025).

2. Распределение безработных по возрасту [Электронный ресурс]. – URL: <https://gsz.gov.by/directory/unemployment-age-graph/> (дата обращения: 29.04.2025).

3. О пожилых трудящихся: Рекомендация МОТ № 162 1980 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://ohranatruda.ru/upload/iblock/044/Rekomendatsiya-N-162-o-pozhilykh-trudyashchikhsya.pdf> (дата обращения: 28.04.2025).

УДК 349.2

Т. В. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь)

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Материалы посвящены попытке исследования изменений в правовом регулировании дисциплинарных увольнений в Республике Беларусь. В процессе работы выявлены следующие тенденции развития: усиление публичного интереса при применении дисциплинарных увольнений; усиление положений, обязывающих руководителя применить меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения; установление обязанности привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию государственных органов.