

Отметим, что Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь поддерживает вторую из указанных выше позиций, в соответствии с которой работник имеет право сослаться на достижение пенсионного возраста как основание для досрочного прекращения срочного трудового договора только один раз, достигнув именно общеустановленного пенсионного возраста [3]. В целом, подобная позиция позволит избежать злоупотребления правом со стороны работника и будет способствовать гармонизации и стабильности трудовых правоотношений и защите прав нанимателя.

Полагаем, что данный подход должен быть закреплен в постановлении Пленума Верховного Суда № 9 для создания единообразной правоприменительной практики по вопросу прекращения срочного трудового договора по требованию работника в случае достижения им общеустановленного пенсионного возраста впервые.

Список использованной литературы

1. Кондращук, С. В. Сколько раз можно увольняться в связи с выходом на пенсию? / С. В. Кондращук // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 9. – С. 33.
2. Прием на работу и увольнение пенсионера по возрасту. – URL: <https://aquarellmedia.by/priem-na-rabotu-i-uvolnenie-pensionera-po-vozzrastu/> (дата обращения: 29.12.2025).
3. Увольнение по требованию работника. – URL: <https://www.mintrud.gov.by/ru/uvolnenie-po-trebovaniyu-rabotnika-ru/> (дата обращения: 29.12.2025).

УДК 349.2

Ю.А. Журова

(аспирант Белорусского государственного университета)

К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ ГАРАНТИЙ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В статье рассматриваются теоретико-правовые основы и особенности классификации гарантий в области занятости населения. Проанализированы подходы различных авторов к определению понятия «гарантии», а также нормы законодательства Республики Беларусь, регулирующие предоставление гарантий гражданам, безработным и лицам, особо нуждающимся в социальной защите. Предложена классификация гарантий по субъекту предоставления, характеру и форме реализации. Сделан вывод о комплексном характере гарантий в сфере занятости населения и их значении для реализации конституционного права граждан на труд.

Современные социально-экономические условия требуют от государства активного участия в регулировании процессов, связанных с обеспечением занятости населения и реализацией права граждан на труд. В этих условиях особое значение приобретают правовые, организационные и экономические механизмы, направленные на поддержку граждан, испытывающих трудности в трудоустройстве. Одним из ключевых инструментов государственной политики в сфере труда выступает система гарантий в области занятости населения,

посредством которой обеспечивается реальное осуществление конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы.

В толковом словаре Д.Н. Ушакова «гарантия» определяется как «обеспечение, ручательство» [6, с. 309]. В юриспруденции сформировались различные позиции относительно трактовки данного понятия. По мнению М. Ю. Тихомирова, юридические гарантии представляют собой законодательно закрепленные средства охраны субъективных прав граждан и организаций, способы их реализации, а также средства обеспечения законности и охраны правопорядка, интересов личности, общества и государства [8, с. 123]. Как отмечает Г. В. Осипов, под юридическими гарантиями понимается законодательно закрепленная система мер, обеспечивающих условия реального осуществления прав личности, определяющих правовое положение личности в обществе [2, с. 403]. М. С. Строгович считает, что «юридические гарантии – это те установленные законом, нормами права средства и способы, которыми охраняются и защищаются права граждан, пресекаются и устраняются нарушенные права» [5, с. 45].

Рассматривая понятие гарантий в трудовом праве, в первую очередь стоит обозначить легальную трактовку, закрепленную в ст. 90 Трудового кодекса Республики Беларусь. Так, с позиции законодателя, «гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав» [7]. Вместе с тем, необходимо отметить, что данное определение не подходит для раскрытия понятия гарантий в области содействия занятости населения, поскольку, исходя из определения в ТК, они направлены на обеспечение прав только работников.

В науке трудового права предлагались более широкие трактовки данного понятия. Так, В. И. Симонов определил гарантии как применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций способы правового регулирования, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре [3, с. 53]. В. Н. Скобелкин определил гарантии как средства, способы и условия, с помощью которых в обществе обеспечивается осуществление предоставляемых гражданам демократических прав и свобод [4, с. 43].

Исходя из сопоставления приведенных позиций, на наш взгляд, гарантии в области содействия занятости населения можно определить как средства, способы и условия, предоставляемые безработным и гражданам, находящимся в поисках работы, с целью реализации их конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы.

В соответствии с п. 2 и 3 ст. 22 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон № 125-З), «гражданам гарантируются: право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей; охрана труда, в том числе здоровые и безопасные условия труда, правовая защита от

необоснованных увольнения или отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством о труде; бесплатное содействие органов по труду, занятости и социальной защите в подборе работы и трудоустройстве.

Безработным гарантируются: бесплатные профориентация, поддержка, обучение с учетом общественных потребностей и в соответствии с имеющимися призванием, способностями, навыками и особенностями состояния здоровья; пособие по безработице; компенсация затрат в связи с направлением органом по труду, занятости и социальной защите на обучение в другую местность; содействие в переселении безработных и членов их семей в связи с переездом на работу в другую местность в порядке и на условиях, определяемых Министерством труда и социальной защиты; бесплатный предварительный (при поступлении на работу) обязательный медицинский осмотр, а также бесплатный медицинский осмотр при направлении органом по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в рамках образовательных программ дополнительного образования взрослых; возможность участия в оплачиваемых временных работах; содействие в организации индивидуальной предпринимательской деятельности с предоставлением субсидии в порядке и на условиях, определяемых Советом Министров Республики Беларусь; содействие в приобретении опыта практической работы» [1].

Необходимо также обозначить перечень гарантий, предусмотренных для категорий безработных, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда. В п. 2 ст. 26 Закона № 125-3 предусмотрены следующие гарантии для данной категории безработных: разработка и реализация государственных программ в области содействия занятости населения; создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, в том числе специализированных; предоставление первого рабочего места; установление брони приема на работу; установление квоты для приема на работу инвалидов; реализация других мер в порядке и на условиях, предусмотренных Законом № 125-3 и иными актами законодательства [1].

Исходя из анализа приведенных выше норм белорусского законодательства, гарантии в области занятости населения можно классифицировать по следующим критериям:

I. По субъекту предоставления:

1. Общие гарантии для граждан – предоставляются всем гражданам, независимо от статуса занятости (право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей и т.д.)

2. Гарантии безработным – предоставляются лицам, признанным безработными в установленном законодательством порядке (пособие по безработице, компенсация затрат в связи с направлением органом по труду, занятости и социальной защите на обучение в другую местность и т.д.)

3. Дополнительные гарантии отдельным категориям безработных – предназначены для категорий безработных, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда

(установление брони приема на работу, установление квоты для приема на работу инвалидов и т.д.)

II. По характеру гарантии:

1. Правовые гарантии – направлены на обеспечение и защиту трудовых прав (право на труд и свободу выбора рода занятий, защита от необоснованного увольнения или отказа в приеме на работу);

2. Социальные гарантии – обеспечивают социальную защищенность безработных (пособие по безработице, компенсация расходов при переезде или обучении);

3. Экономические гарантии – связаны с предоставлением финансовой поддержки (субсидии на организацию предпринимательской деятельности, оплата участия во временных оплачиваемых работах);

4. Организационно-функциональные гарантии – связаны с деятельностью государственных органов (услуги службы занятости населения по подбору подходящей работы, меры по бронированию и квотированию рабочих мест).

III. По форме реализации

1. Прямые (непосредственные) гарантии (пособие по безработице, бесплатное обучение и медицинский осмотр);

2. Косвенные (опосредованные) гарантии (государственные программы занятости, меры стимулирования нанимателей).

Таким образом, можем отметить, что система гарантий в области занятости населения представляет собой совокупность правовых, организационных, экономических и социальных средств, направленных на обеспечение реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы. Гарантии выступают неотъемлемым элементом механизма государственного регулирования занятости, обеспечивая баланс интересов личности, общества и государства.

Классификация гарантий по субъекту предоставления, характеру и форме реализации позволяет выявить их внутреннюю структуру и специфику применения. Такое разграничение способствует более точному определению правового статуса получателей гарантий, а также оптимизации деятельности органов по труду, занятости и социальной защите.

Список использованной литературы:

1. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125-З : в ред. от 11 ноября 2024 № 37-З // iLEx : информ. правовая система (дата обращения: 23.10.2025).

2. Осипов, Г. В. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2000. – 488 с.

3. Симонов, В. И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / В. И. Симонов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 49-53.

4. Скобелкин, В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. - М.: Юрид. лит., 1969. – 183 с.

5. Строгович, М. С. Правовые гарантии законности в РФ / М.С. Строгович – М., 1970. – С. 45.
6. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Сов. энцикл.: ОГИЗ, 1935–1940. Том 1: А – Кюрины / Сост. Г. О. Винокур, проф. Б.А. Ларин, С.И. Ожегов, Б. В. Томашевский, проф. Д. Н. Ушаков; Под ред. проф. Д. Н. Ушакова. – М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.»; ОГИЗ, 1935. – 1562 с.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. от от 09.12.2025, № 110-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 23.10.2025).
8. Юридическая энциклопедия : ЮЭ / Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю.. – 6-е изд., доп. и перераб. – Москва : Тихомиров М. Ю., 2008. – 525 с.

УДК 349.2

Е.А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-ИММИГРАНТОВ

В статье проводится анализ нового законодательства о внешней трудовой миграции Республики Беларусь и практики его применения, статистических данных. В результате предлагается гарантировать трудящимся-иммигрантам право на здоровые и безопасные условия труда, конкретизировать обязательные условия трудового договора и обязанности нанимателя, применяющего труд таких работников, разработать Примерную форму трудового договора с трудящимся-иммигрантом.

Находясь в центре Европы, Беларусь не может оставаться в стороне от миграционных передвижений граждан различных государств. С учетом современных реалий и тенденций требуется постоянный мониторинг миграционной ситуации в Республике Беларусь и анализ влияния миграционных потоков на демографические, социально-экономические и иные аспекты развития страны. На это обращается внимание в Концепции миграционной политики на 2024–2028 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 января 2024 г. № 48, целью которой является создание условий, обеспечивающих национальную безопасность, устойчивый экономический рост и повышение качества жизни граждан, демографическое развитие, защиту рынка труда и интеграцию в рынок труда мигрантов.

Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко также констатировал, что для решения проблемы с дефицитом трудовых ресурсов в Беларусь нужно привлекать мигрантов из других стран [1].

В Департаменте по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь отмечают, что численность трудящихся-мигрантов, въехавших для работы в Республику Беларусь, согласно уведомлениям нанимателей за 9 месяцев 2025 г. составила 32 381 чел. и увеличилось по сравнению с предыдущим периодом прошлого года (21 554). Численность трудящихся-мигрантов, выехавших для работы за пределы Республики Беларусь согласно зарегистрированным договорам о трудоустройстве за 9 месяцев 2025 г. составила 2 026 чел. и уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом прошлого года (3 103) [2]. Таким образом, одна из задач Концепции