

в общественных представлениях, спектаклях (цирк, балет, опера и т. д.), если дети заняты в семейном производстве (не вредном и не опасном для их здоровья), дети посещают школу профессионального или технического обучения и трудятся под контролем педагогов.

Следует отметить, что, например, законодательство Российской Федерации предусматривает, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК Российской Федерации).

В соответствии с белорусским законодательством допускается заключение трудового договора с лицом, достигшим 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор, согласно ч. 2 ст. 21 ТК Республики Беларусь может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для его здоровья и развития; не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Вместе с тем, полагаем целесообразным предусмотреть возможность заключения трудового договора с отдельными категориями несовершеннолетних, не достигших 14-летнего возраста.

В соответствии со ст. 273 ТК несовершеннолетние работники в трудовых правоотношения приравниваются к совершеннолетним (в отличие от гражданского законодательства, устанавливающего, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет являются частично дееспособными). Принцип равенства несовершеннолетних в трудовых отношениях означает, что они обладают всеми правами и обязанностями работников, т. е. вправе самостоятельно распоряжаться своей заработной платой, решать вопрос о времени предоставления им трудового отпуска, обращаться за защитой своих прав в компетентные органы и т. д. Учитывая психофизиологические особенности несовершеннолетних, законодатель устанавливает ряд специальных норм, регламентирующих труд несовершеннолетних. Так, трудовое законодательство предусматривает льготы по установлению сокращенной продолжительности рабочего времени, отпускам, в области установления условий труда, гарантий по охране труда и т. д.

В целях обеспечения нормального развития несовершеннолетних и охраны их здоровья ст. 274 ТК устанавливает, что запрещается привлекать работников моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67. Вообще следует отметить, что трудовая деятельность несовершеннолетних допускается только в оптимальных или допустимых условиях труда, установленных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 декабря 2012 г. № 211 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Гигиеническая классификация условий труда» и признании утратившим силу постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20 декабря 2007 г. № 176». Оптимальные условия труда характеризуются такими производственными факторами, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Допустимые условия труда характеризуются такими производственными факторами, уровень которых не выходит за пределы гигиенических нормативов, а возможные изменения функционального состояния организма, возникающие под их воздействием, восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работников и их потомство. Напряженность труда представляет собой фактор трудового процесса, отражающий преимущественно нагрузку на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. Данный фактор характеризуется такими показателями как интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, монотонность нагрузок, режим работы. Напряженность труда устанавливается на основании Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 22 февраля 2008 г. № 35. Кроме того, законодатель устанавливает запрет на подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную сверх установленных для них предельных норм, утвержденных постановлением Министерства здравоохранения от 13 октября 2010 г. № 134. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей несовершеннолетними вручную зависят от пола несовершеннолетних, их возраста, количества раз подъема и перемещения грузов постоянно (более 2 раз в час), при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), суммарной массы груза, поднимаемого и перемещаемого в течение смены (при подъеме с рабочей поверхности, с пола). Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, к работам в выходные дни, если иное не установлено ТК.

Совершенствование правового регулирования труда несовершеннолетних будет способствовать их активному вовлечению в трудовую деятельность, формированию у них таких положительных личностных качеств, как трудолюбие, ответственное отношение к порученному делу, пунктуальность, дисциплинированность, исполнительность и т. д.

УДК 349.24

*Т.К. Бритога*

#### **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Всеобщей декларацией прав человека провозглашено право каждого на справедливые и благоприятные условия труда (п. 1 ст. 23). В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах при раскрытии содержания права на справедливые и благоприятные условия труда в числе его составляющих были названы здоровые и безопасные условия труда. Обращаясь к истории данного вопроса, отметим, что в свое время еще в советском трудовом праве русскоязычным аналогом данного понятия стала формулировка «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены».

Так, право на труд в условиях, отвечающим требованиям здоровья и безопасности закреплено в Конституции Республики Беларусь (ч. 1 ст. 41), Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 11). В отдельных нормах предусмотрено право работника на охрану труда (ст. 222 ТК, ст. 9 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»).

Как справедливо отмечал В.И. Семенов, охрана труда, являясь одним из важнейших принципов реализации социальной политики государства, осуществляется путем создания комплекса правовых мер либо средств, которые являются обязательными для исполнения субъектами хозяйственной деятельности как нанимателей, так и работников. Предпринимаемые для обеспечения права на благоприятные условия труда правовые меры направлены в первую очередь на создание физиологически безопасной производственной среды, позволяющей сохранить физическое здоровье работников. Но, к сожалению, очевидно, что некоторые важные направления обеспечения данного права остаются за пределами внимания законодателя.

В этой связи следует согласиться с О.С. Курылевой, которая подчеркивает, что трудовое право, которое не содержит норм об охране труда либо недостаточно регулирует эти вопросы, не выполняет своего социального назначения. В.И. Семенов также отмечал комплексность проблем охраны труда и важную роль их правового регулирования нормами трудового права, подчеркивая тем самым актуальность и их значимость в условиях перехода к рыночным отношениям.

И далее в этом контексте, как правильно замечают С.А. Иванов и Р.З. Лившиц, «...интересы личности и общества требуют стремиться... все время совершенствовать механизм правового регулирования труда. В условиях постоянно растущих интересов и потребностей личности значительно повышаются требования к правовому регулированию, которое должно совершенствоваться. В противном случае создается напряженность между увеличившимися потребностями, обусловленными объективными обстоятельствами, и их удовлетворением. Эта напряженность отрицательно сказывается на личности работника и на производстве. Она способствует нарушениям законодательства о труде, которые нередко вызываются не столько субъективными намерениями, сколько несоответствием новых потребностей старым правовым положениям».

Поэтому считаем резонным еще раз упомянуть об разобщенности правовых норм в области здоровых и безопасных условий труда в различных источниках трудового права. Полагаем, что трудовое законодательство Республики Беларусь нуждается в существенных изменениях в указанной сфере. Представляется, что важнейшие нормы в этой области необходимы на уровне кодифицированного акта – ТК.

Главный источник трудового права ТК содержит бланкетные нормы, которые не позволяют выяснить важнейшие вопросы о повреждении здоровья на производстве, как отмечает О.С. Курылева, и в этом с ней нельзя не согласиться. В каких случаях повреждение здоровья на работе является несчастным случаем на производстве; какие основные нормы регулируют его расследования и учет (ст. 229 ТК); какие органы рассматривают разногласия по вопросам несчастных случаев, кто и в каком порядке возмещает вред, причиненный жизни и здоровью; на какие страховые выплаты имеет право работник в этом случае (ст. 224 ТК); имеются ли возможности у работника самостоятельно или коллективно контролировать обеспечение ему здоровых и безопасных условий труда и целый ряд других вопросов охраны труда, – т. е. ТК не выполняет защитную функцию в этой важной области.

Резюмируя вышеизложенное, полагаем, что обеспечение защитной функции трудового права, в том числе в области охраны труда, требует разрешения следующих проблем в ТК. Необходимо предусмотреть норму о праве работников на здоровые и безопасные условия труда в гл. 16 «Охрана труда» ТК. Ранее эта норма была предусмотрена ст. 139 гл. 10 КЗоТ. Право на здоровые и безопасные условия труда, как уже отмечалось выше, закреплено в ч. 1 ст. 41 Конституции. Данная конституционная норма о праве на труд воспроизведена в п. 1 ст. 11 ТК, закрепляющей основные права работников. Но право на здоровые и безопасные условия труда имеет самостоятельное значение и не может, на наш взгляд, подменяться правом на охрану труда, поскольку позволяет работнику предъявлять соответствующие требования нанимателю и уполномоченным должностным лицам, в том числе, когда конкретные требования по охране труда в нормативных правовых актах отсутствуют. Следует также вспомнить и то, что ч. 3 ст. 143 КЗоТ обязывала администрацию при отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, принимать меры, обеспечивающие такие условия. ТК, Закон «Об охране труда» не содержат ни указанного права требования, ни соответствующей обязанности нанимателя, что не соответствует Конституции.

Таким образом, совершенно очевидным является вывод о необходимости реформирования трудового законодательства в сфере здоровых и безопасных условий труда в целях сохранения здоровья и творческого долголетия работающих и достижения высоких показателей в деятельности организации в условиях рыночных отношений.

УДК 368.86

**А.С. Буга**

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ НАЗЕМНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ**

Обязательное страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств – сложный комплексный правовой институт, объединяющий отношения разного рода, регулируемый нормами различных отраслей права и являющийся одним из самых популярных видов страхования.

Сегодня для большинства автовладельцев страхование автогражданской ответственности становится важнейшим инструментом защиты от любых рисков, связанных с использованием автотранспортного средства как источника повышения опасности. Некоторые считают страхование пустой тратой денег.

Следует отметить, что обязательное страхование гражданской ответственности владельцев наземных транспортных средств регулируется Законом Украины от 1 июля 2004 г. № 1961-IV «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев наземных транспортных средств». Указанный Закон регулирует отношения в сфере обязательного страхования гражданской ответственности владельцев наземных транспортных средств и направлен на обеспечение возмещения вреда, причиненного жизни, здоровью и имуществу потерпевших при эксплуатации наземных транспортных средств на территории Украины. Итак, из этого следует, что страхуется не автомобиль, а ответственность его владельца (водителя) за вред, который он может причинить другим участникам дорожного движения – третьим лицам – вследствие ДТП.

В большинстве стран мира этот вид страхования является обязательным. Это объясняется несколькими обстоятельствами.