

Цели и задачи надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде: теоретические аспекты

Молчанов К.А.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет "МИТСО"», Витебский филиал

Важнейшими способами защиты трудовых прав и свобод работников, обеспечения правопорядка в сфере труда являются надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Для того, чтобы уполномоченные государственные органы и общественные организации эффективно осуществляли надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, перед ними необходимо поставить цели и задачи.

Цель статьи – выделение целей и задач надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Материал и методы. *Материалом исследования послужили законодательство Республики Беларусь, в том числе Трудовой кодекс Республики Беларусь, международное и зарубежное трудовое законодательство, специальная научная литература. Используются следующие методы изучения: диалектический, логический, аналитико-критический, формально-юридический.*

Результаты и их обсуждение. *Результатом деятельности органов надзора и контроля в рассматриваемой сфере должны быть законность и правопорядок, вытекающие из исполнения требований законодательства в отношениях между работниками и нанимателями, защищенность носителей прав (работников) от нарушений со стороны нанимателей. Это и есть цель, к которой необходимо стремиться, реализуя полномочия надзорных и контрольных органов.*

Приоритетной задачей надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде будет являться осуществление уполномоченными на то юрисдикционными органами охраны, т.е. предупреждения нарушений трудовых прав и законных интересов работников, а также защиты – восстановления их нарушенных трудовых прав и обеспечения законных интересов способами, имеющимися в их распоряжении.

Заключение. *Предложены авторские формулировки цели и основных задач надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, которые могут быть приняты во внимание в процессе дальнейшего совершенствования законодательства Республики Беларусь.*

Ключевые слова: *трудовое право, надзор и контроль, цели и задачи надзора и контроля, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.*

Goals and Objectives of Supervision and Control over Labor Legislation Compliance: Theoretical Aspects

Molchanov K.A.

Education Establishment of the Federation of Trade Unions of Belarus
International University "MITSO", Vitebsk Branch

The most important ways to protect the labor rights and freedoms of workers, to ensure law and order in the labor sphere is supervision and control over compliance with labor laws. In order for the authorized state bodies and public organizations to effectively supervise and control compliance with labor legislation, it is necessary to set goals and objectives for them.

The purpose of the article is to highlight the goals and objectives of supervision and control over compliance with labor legislation.

Material and methods. *The research material was the legislation of the Republic of Belarus, including the Labor Code of the Republic of Belarus, international and foreign labor legislation, special scientific literature. The following methods of study were used: dialectical, logical, analytical-critical, formal-legal.*

Findings and their discussion. *The result of the activities of the supervisory and control bodies in the area under consideration should be the state of law and order arising from the fulfillment of the requirements of the law in relations between employees and employers, the protection of rights holders (employees) from violations by employers. This is the goal to which it is necessary to strive, realizing the powers of supervisory and control bodies.*

The priority task of supervision and control over compliance with labor legislation will be the implementation by authorized jurisdictional bodies of protection, i.e. prevention of violations of labor rights and legitimate interests of employees, as well as protection – restoration of their violated labor rights and ensuring legitimate interests by means at their disposal.

Conclusion. *The author's formulations of the goal and main tasks of supervision and control over compliance with labor legislation are proposed, which can be taken into account in the process of further improvement of the legislation of the Republic of Belarus.*

Key words: *labor law, supervision and control, goals and objectives of supervision and control, supervision and control over compliance with labor legislation.*

Важнейшими способами защиты трудовых прав и свобод работников, обеспечения правопорядка в сфере труда являются надзор и контроль

за соблюдением законодательства о труде. Для того чтобы уполномоченные государственные органы и общественные организации эффективно

осуществляли надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, перед ними необходимо поставить цели и задачи.

Цель статьи – выделение целей и задач надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Материал и методы. Материалом исследования послужили законодательство Республики Беларусь, в том числе Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), международное и зарубежное трудовое законодательство, специальная научная литература. Используются следующие методы изучения: диалектический, логический, аналитико-критический, формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. Вначале следует отметить, что как в научной, так и в публицистической литературе не наблюдается четкого разграничения понятий «цель» и «задача», которые часто употребляются в качестве синонимов. Мы предлагаем следовать традиции, которая находит закрепление в научных источниках, где термин «задача» используется для конкретизации цели. Иными словами, реализация поставленных целей предопределяет необходимость решения конкретных задач. По сравнению с целями задачи имеют меньшую масштабность, являются детализацией целей, целями отдельных этапов и (или) направлений деятельности. То есть задачи, с одной стороны, определяются целями, а с другой – являются условиями достижения целей.

Рассмотрим цели и задачи трудового права. При изучении норм трудового законодательства можно увидеть, что в какой-либо конкретной статье ТК Республики Беларусь или иных нормативных правовых актов его цели непосредственно не выделяются. В ст. 2 ТК Республики Беларусь сформулированы его основные задачи: 1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений; 2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления; 3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей [1]. Защищая взаимные права и обязанности работников и нанимателей, государство реализует присущую ему защитную функцию. Цель определяет конечный результат и эффективность действия всего механизма защиты (реализации этой защитной функции). Она же предопределяет структуру и прочие элементы механизма защиты (его внутренние свойства) для ее достижения.

Поэтому, по нашему мнению, установление целей трудового права и закрепление их в законодательстве является важным.

Обратимся к трудам ученых, определяющих цели трудового права. В.И. Семенов трактовал цели трудового права следующим образом: «Стратегическая линия реформы трудового законодательства, проводимой в Беларуси, заключается в том, чтобы максимально содействовать росту производства и его качеству, способствовать правовому обеспечению развития экономики и осуществлению гарантий прав человека в сфере труда» [2, с. 5]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова, а также С.А. Иванов и Р.З. Лившиц видят социальное назначение трудового права как его суть или стратегическую цель [3, с. 16–17; 4, с. 53]. Тем самым среди целей трудового права выделяются цели, связанные с трудовыми правами человека.

Полагаем, что достижение целей возможно при помощи разрешения конкретных сформулированных задач. Трудовое право как отрасль права имеет присущие ему задачи, характерные для регулирования трудовых отношений. На это обращает внимание Т.М. Петоченко, которая высказывает мнение о том, что задачи отрасли трудового права являются разновидностью социальных задач общества, которые направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществления [5, с. 186]. Присоединяемся к этому мнению.

«Поскольку трудовое отношение двустороннее, то необходим некоторый компромисс, баланс производственных и социальных интересов. Но этот баланс не сводится к равенству сторон трудового отношения, баланс должен заключаться в преимущественной защите прав работников» [6, с. 51] – такое суждение высказывают М.В. Лушникова и А.М. Лушников в «Очерках теории трудового права». По этому вопросу они соглашаются с мнением Р.З. Лившица, приводимым в его труде «Теория права» [7].

И.Я. Киселев в связи с этим подчеркивает, что трудовое право выполняет жизненно важную для судеб человечества миссию – очеловечивание рынка труда [8, с. 100–101]. Здесь миссия трудового права заключается в его социальной направленности, в необходимой гуманизации трудовых отношений, в том числе в защите трудовых прав – установлении условий труда, режима труда и других характеристик трудовой деятельности в соответствии с социальными потребностями и интересами

работников. При этом также должны учитываться экономические и организационные интересы нанимателя.

Исследователи, по-разному понимая термины «цели» и «задачи» или совсем их не используя, сходятся во мнении, что трудовое право выполняет, вместе с тем, важную социальную миссию – нацеливает право на удовлетворение потребностей людей, направляет право на защиту прав и интересов работников. Чтобы придать трудовому праву большую социальную направленность, разумно эту миссию более четко выразить в его целях и закрепить непосредственно в кодифицированном акте законодательства.

Рассматривая цели и задачи надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, необходимо отметить следующее. Целью института права является достижение всех или части задач отрасли через конкретные инструменты, присутствующие именно этому институту. При этом, по-видимому, не все задачи трудового законодательства будут актуальны для определения целей надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Задачи надзора и контроля, в свою очередь, будут обуславливаться его целью.

Обращаясь к законодательству, мы можем видеть, что в ТК Республики Беларусь и иных нормативных правовых актах, регулирующих отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, цели надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде непосредственно не закреплены. Однако наличие целей предопределяет общие направления деятельности и является безусловной основополагающей предпосылкой желаемого правового результата.

В статье 462 ТК Республики Беларусь указано, что надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление надзора, в порядке, установленном законодательством [1]. Эти органы составляют единый механизм, позволяющий эффективно осуществлять правоохранительную функцию государства. По мнению И.В. Гущина, их назначение – обеспечение соблюдения законодательства о труде [9, с. 448].

Рассмотрим подходы ученых к пониманию целей, а также задач надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Н.И. Красовская отмечает, что «целью деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде является наблюдение

за правильным применением трудового законодательства и устранение препятствий при реализации субъектами трудовых правоотношений, предоставленных им прав и возложенных на них обязанностей» [10, с. 15].

Принимая общую логику идеи автора, одновременно выскажем мнение о том, что полностью согласиться с такой постановкой цели нельзя. Считаем, что целью любой деятельности не может быть наблюдение. Наблюдение – это процесс, ведущий к какому-либо результату. И поэтому наблюдение может быть только функцией, выполнение которой является задачей и приводит к цели, то есть категорией, тесно связанной с полномочиями, но более широкой и имеющей организующую направленность. Достижение цели становится результатом деятельности органов надзора и контроля. Этот результат представляет собой правовое состояние – состояние защищенности прав участников отношений.

Рассматривая вопросы совершенствования системы трудового права и законодательства, К.Л. Томашевский отмечает, что Республика Беларусь вынуждена учитывать опыт других государств [11, с. 143]. Так, в Российской Федерации вопросы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде исследовались многими учеными на протяжении длительного времени. Российское трудовое право во многом сходно с трудовым правом Республики Беларусь, так как они оба развиваются на основе советского трудового права. З. Теттенборн, работавшая в комиссии по подготовке Кодекса законов о труде Российской Федерации 1918 года, отмечала: «В задачи инспекции труда входит наблюдение за охраной жизни и здоровья всех трудящихся...» [12, с. 97–98]. Следовательно, З. Теттенборн, не выделяя непосредственно цель надзора и контроля, осуществляемого инспекцией труда, рассматривала в качестве задачи инспекции труда наблюдение за охраной процесса труда. Т.П. Барбашова в результате исследования государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников пришла к выводу, что его цель состоит в защите трудовых прав работников [13, с. 11].

А.А. Сапфинова, считая надзор и контроль формой защитной функции государства, видит их цель в обеспечении законности и правопорядка [14, с. 33]. При этом правовед выделяет две самостоятельные категории – охрану и защиту трудовых прав и законных интересов в рассматриваемой сфере. Она полагает, что их самостоятельность обусловлена разными целями. Целью

охраны является предупреждение нарушений трудовых прав и законных интересов, в то время как цель защиты – восстановление нарушенных трудовых прав, обеспечение законных интересов [14, с. 12]. Такова общая направленность взглядов исследователей по изучаемому вопросу.

Рассматривая задачи надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, признавая приоритет общепризнанных принципов международного права, обратимся к Конвенции Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (далее – Конвенция), ратифицированной Республикой Беларусь. Статья 3 Конвенции определяет задачи системы инспекции труда через ее основные функции. Так, в задачи системы инспекции труда входят: а) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы; б) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений; в) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, не подпадающих под действие норм права [15]. Необходимо отметить, что в Конвенции под системой инспекции труда понимается не какой-то конкретный орган надзора или контроля, а система идей, методов и осуществляющих их уполномоченных органов в сфере управления трудом, т.е. вся система надзора и контроля.

Если обратиться к зарубежному законодательству, то мы увидим, что аналогичная основная задача инспекции труда сформулирована в части 2 статьи 355 Трудового кодекса Российской Федерации несколько иначе: обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда [16]. Аналогичный подход прослеживается и в пункте 2 части 2 статьи 192 Трудового кодекса Республики Казахстан [17]. Таким образом, приведенные определения задачи в целом соответствуют формулировке пункта а) статьи 3 Конвенции, но при этом несколько детализируют ее.

Если понимать реализацию права как его внедрение, осуществление в конкретных условиях трудовой деятельности (ситуациях), то это внедрение обязан осуществлять наниматель, устанавливая фактические условия труда, соответствующие требованиям норм законодательства. Государство, осуществляя регулирование отношений в сфере труда, в свою очередь, способ-

ствует этому процессу, установив управомочивающие нормы законодательства, организывает надзор и контроль за действиями сторон трудового правоотношения, привлекает виновных к ответственности за нарушения. Применение права является особым обеспечительным видом реализации прав компетентными органами, т.е. носит производный характер, поскольку обеспечивает реализацию права третьими лицами. Поэтому слово «обеспечение» в пункте а) статьи 3 Конвенции (в рассматриваемой фразе) считаем излишним, дублирующим слово «применение». Рассматривая задачу, изложенную в пункте б) статьи 3 Конвенции, в национальном трудовом праве целесообразно его сформулировать в виде «содействия изучению нанимателями и работниками законодательства о труде и обеспечения рекомендациями об эффективном соблюдении этого законодательства». Приведенная формулировка учитывает, что в соответствии с п. 6 Положения о Национальном центре правовой информации Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 30 октября 1998 г., № 524, именно эта организация осуществляет и обеспечивает распространение (предоставление) правовой информации, информации правоприменительного характера в рамках решения своих основных задач, а не органы надзора и контроля в рассматриваемой сфере [18].

Полагаем, что пункты а) и б) статьи 3 Конвенции целесообразно понимать как задачи надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, с уточнениями, вытекающими из вышеописанных особенностей отечественного законодательства, а пункт в) статьи 3 Конвенции возможно использовать в рассматриваемой редакции.

Задача надзора и контроля, выделяемая пунктом в) статьи 3 Конвенции, тесно связана с важной деятельностью надзорно-контрольных органов по профилактике нарушений законодательства о труде. Обращает на себя внимание тот факт, что ни в рассматриваемой Конвенции, ни в ТК Республики Беларусь задача профилактики правонарушений в рассматриваемой сфере четко не выделена. Также она не отражена в отечественных нормативных правовых актах, определяющих статус и полномочия надзорных и контрольных органов. Вместе с тем необходимость профилактики правонарушений в различных формах при использовании методов правоохранительной деятельности является очевидной. Поэтому считаем необходимым включить профилактику в число задач надзора и контроля за соблюдением законода-

тельства о труде. Имплементация в национальное законодательство норм Конвенции целесообразна в связи с отсутствием в национальном трудовом законодательстве четко сформулированных задач надзора и контроля в рассматриваемой сфере.

Проанализировав акты законодательства, регулирующие отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, а также труды ученых, приходим к следующим выводам. Результатом деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде должны быть законность и правопорядок, вытекающие из исполнения требований законодательства в отношениях между работниками и нанимателями, защищенность носителей прав (работников) от нарушений со стороны нанимателей. Это и есть цель, к которой необходимо стремиться, реализуя полномочия надзорных и контрольных органов. Достижение этой цели может прогнозироваться только с определенной долей вероятности наступления тех или иных событий, связанных с реализацией законодательства. Очевидно, что результат реализации права на практике, в виде состояния абсолютной законности и правопорядка, в рассматриваемой сфере, не является полностью достижимым. Смысл выведения этой цели в исследованиях и использования на практике сводится к установлению социально-правового ориентира направления деятельности надзорно-контрольных органов.

Озвученное выше стремление к достижению состояния защищенности трудовых прав и законных интересов работников будем считать не только задачей трудового права, но и основной целью надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Иными словами, основной целью контрольно-надзорных органов будет являться надлежащая, в соответствии с моделью, заданной законодательством, реализация трудового правоотношения между работником и нанимателем. Это должна быть свободная реализация трудовых прав и законных интересов работника.

Рассматриваемый институт акцентирует свое внимание на защите прав именно работников неслучайно. Для защиты прав нанимателей в трудовом законодательстве имеются иные эффективные инструменты, которые находятся «в руках» самого нанимателя, в частности, это установление и поддержание внутреннего трудового распорядка, дисциплинарная и материальная ответственность работника, возможность увольнения работника по инициативе нанимателя, а также суды, явля-

ющиеся органами по рассмотрению правовых споров. С учетом фактически подчиненного положения работника по отношению к нанимателю законодатель и ввел институт надзора и контроля в рассматриваемой сфере. Представляется, что этот момент является не просто важным, а решающим, ключевым, предопределяющим сущность надзора и контроля в сфере наемного труда.

Деятельность органов надзора и контроля в сфере труда должна способствовать осуществлению работником своих трудовых прав. Если работник не может осуществить (реализовать) свои права, необходимо выяснить причины этого явления и установить виновных, устранить помехи и принудить обязанных лиц к исполнению их обязанностей, связанных с реализацией прав работника, а также привлечь виновных в нарушении законодательства к ответственности. Исходя из этого, приоритетной задачей надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде будет являться осуществление уполномоченными на то юрисдикционными органами охраны, т.е. предупреждения нарушений трудовых прав и законных интересов работников, а также защиты – восстановления их нарушенных трудовых прав и обеспечения законных интересов способами, имеющимися в их распоряжении. Под законными интересами работников понимаются конкретные социальные блага, которыми работники будут пользоваться в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих общественным. Они воплощаются в законодательстве, коллективных договорах, соглашениях и локальных правовых актах.

Заключение. В результате исследования выделены цель и задачи надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. При этом:

- установлена цель надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде – достижение состояния защищенности прав и законных интересов работников в сфере труда;
- выявлена приоритетная задача надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Ею является обеспечение защиты и охраны трудовых прав и законных интересов работников. Эта задача находится в непосредственной связи и с иными задачами: обеспечением соблюдения нанимателями законодательства о труде; профилактикой нарушений законодательства о труде; содействием изучению нанимателями и работниками законодательства о труде и обеспечением рекомендациями об эффективном соблюдении этого законодательства; доведением до сведения соответствующих орга-

нов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие норм права, выявленных в результате надзора и контроля.

Полагаем, что сформулированные нами выводы, предложения по постановке целей и задач надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде могут быть приняты во внимание для дальнейшего развития законодательства посредством их отражения на уровне кодифицированного или специального закона.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
2. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков [и др.]; под. общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.
3. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.
4. Иванов, С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1982. – 232 с.
5. Петоченко, Т.М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т.М. Петоченко // Современные проблемы правоведения: сб. науч. тр. – Минск, 2011. – Вып. 1. – 328 с.
6. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
7. Лившиц, Р.З. Теория права: учебник для студ. юрид. вузов / Р.З. Лившиц. – М.: Бек, 1994. – 208, [2] с.
8. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: междунар. нормы труда: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 607 с.
9. Трудовое процессуальное право: учебник / И.В. Гуштин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – 468 с.
10. Красовская, Н.И. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.И. Красовская; НАН Беларуси, Ин-т философии и права – Минск, 1998. – 21 с.
11. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права: история, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курьлева. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
12. Теттенборн, З. Советское законодательство о труде: лекции, прочитанные на курсах для инспекторов труда / З. Теттенборн. – М.: Гос. изд-во, 1920. – 104 с. – (Библиотека советского работника).
13. Барбашова, Т.П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.П. Барбашова; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2008. – 28 с.
14. Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А.А. Сапфинова; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2009. – 47 с.
15. Об инспекции труда в промышленности и торговле [Электронный ресурс]: Конвенция № 81 Международ. организации труда: [принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30 сессии Генер. конф. Междунар. орг. труда] // ЭТАЛОН. Международные договоры / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 13 июня 1996 г., № 63-ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г.: одобр. Советом Федерации 5 июня 1996 г.: в ред. Федер. закона от 14.07.2022 г. // Консультант-Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2022.
17. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: 23 нояб. 2015 г., № 414-V: в ред. Закона Респ. Казахстан от 24.05.18 г. № 156-VI // Информационная система «Параграф». – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=253;-119. – Дата доступа 23.03.2022.
18. Положение о Национальном центре правовой информации Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 30 окт. 1998 г., № 524 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Поступила в редакцию 30.09.2022