

продуктивных клеток в России регулируется Федеральным Законом «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации». Быть донорами половых клеток имеют право граждане в возрасте от восемнадцати до тридцати пяти лет, физически и психически здоровые, прошедшие медико-генетическое обследование.

Закон Республики Беларусь «О вспомогательных репродуктивных технологиях» предъявляет дополнительные требования к донорам половых клеток. В частности, согласно Закону донором может быть мужчина в возрасте от 18 до 40 лет, не имеющий медицинских противопоказаний к донорству и прошедший медицинский осмотр. Донором яйцеклеток может быть женщина в возрасте от 18 до 35 лет, имеющая ребенка, не имеющая медицинских противопоказаний и также прошедшая медицинское обследование. Не может выступать в качестве донора лицо, совершившее тяжкое и особо тяжкое преступление против человека. Донор по отношению к пациенту может быть анонимным и неанонимным (только родственник пациента). Хранение донорских половых клеток осуществляется в организациях здравоохранения после их криоконсервации. Максимальный срок хранения донорских половых клеток не может превышать 10 лет [2].

При наличии определенных заболеваний на законодательном уровне допускается выбор пола будущего ребенка, что позволяет предотвратить наследственные болезни, связанные с полом, а также способствует улучшению здоровья будущего поколения. Этот процесс часто вызывает этические и социальные дискуссии, поскольку может привести к неравенству и предвзятости в отношении пола.

Заключение. Вспомогательные репродуктивные технологии представляют собой важный инструмент в борьбе с бесплодием и обеспечении семей, мечтающих о детях, новыми возможностями. Развитие данных методов открыло новые горизонты в репродуктивной медицине. На современном уровне развития репродуктивной медицины не каждый перенос завершается имплантацией эмбриона и беременностью. Необходимо учитывать как этические, так и правовые аспекты, связанные с донацией, включая вопросы анонимности доноров, правовых обязательств для всех участников процесса. Таким образом, обучение и информирование общества о донорстве половых клеток, а также развитие государственной среды для правового регулирования этих процессов, способствуют созданию более надежной и этичной практики, гарантируя уважение к правам и интересам всех сторон.

1. Шилко В.В. Правовое регулирование договоров по применению вспомогательных репродуктивных технологий: автореф. дис. ... канд.юрид.наук :12.00.03/ В.В.Шилко; Белорусский государственный университет. – Минск, 2023. –161 с.

2. О вспомогательных репродуктивных технологиях: Закон Республики Беларусь от 07.01.2012 № 341-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.12.2023 г. № 324-З// ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 02.03.2025).

3. Старовойтова, Е. В. Правовое регулирование вспомогательных репродуктивных технологий в зарубежных странах / Е. В. Старовойтова // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы XI Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Витебск, 21 апреля 2023 г. в 2 т. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2023. – Т. 2. – С. 106-107. – URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/38504> (дата обращения:05.03.2025).

ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ловинская У.И., Лисовская М.Д.,

студентки 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Агиевец С.В., канд. юрид. наук, доцент

Актуальность исследования связана с важностью определения понятия «субъект трудового права» для правового регулирования трудовых отношений. Оно играет важную роль в определении участников, их правосубъектности, прав и обязанностей. Единый подход к пониманию субъектов трудового права способствует более эффективной

защите прав участников и учету особенностей регулирования различных категорий работников.

Целью данной работы является выявление основных признаков субъектов трудового права и анализ их классификации.

Материалы и методы. Материалом исследования послужили доктринальные источники и законодательство по теме исследования. В исследовании были использованы общенаучные методы (анализ и синтез, сравнение и обобщение). Частнонаучные методы, включают формально-юридический и сравнительно-правовой.

Результаты и их обсуждение. Определение субъекта трудового права играет важную роль в трудовом праве, так как оно позволяет идентифицировать участников, установить их правосубъектность, а также права и обязанности.

Л. В. Зайцева и О. А. Курсова отмечают, что субъекты трудового права обладают специфичными характеристиками для данной отрасли [1, с. 465]. Трудовое право регулирует отношения между работодателями (физическими и юридическими лицами) и работниками (физическими лицами), обладающими своими уровнями правосубъектности. В. А. Сафонов акцентирует внимание, что коллективным трудовым отношениям свойственны дополнительные субъекты, такие как профсоюзы, трудовые коллективы, и органы социального партнерства [2, с. 39]. Данные субъекты осуществляют свою деятельность в интересах групп работников или работодателей и участвуют в правотворчестве, защите коллективных прав и урегулировании споров [3, с. 47]. В законодательстве Республики Беларусь не закреплено единого понятия «субъекта трудового права», однако в Трудовом кодексе Республики Беларусь даются определения «работнику» и «нанимателю» [4]. Законодатель придерживается прагматичного подхода, обеспечивающего правовую определенность для основных участников трудовых отношений.

Таким образом, будет целесообразным определить, что «субъект трудового права» – это индивидуальные и коллективные участники трудовых отношений, обладающие правосубъектностью, позволяющей реализовывать права и исполнять обязанности согласно трудовому законодательству.

Вопрос классификации субъектов трудового права остается недостаточно исследован в условиях современного законодательства. В науке и на практике данных субъектов принято разделять на тех, кого трудоустраивают (работник), и тех, к кому трудоустраиваются (наниматель).

Учеными принято выделять признаки, характеризующие работника как субъекта трудового права. Во-первых, работником может являться только физическое лицо. Следующий критерий – это возраст. Ученые выделяют полную и условную правосубъектность [3]. Полная наступает с 16 лет, а условная уже с 14 лет. Некоторые также выделяют исключительную. Она применяется с более раннего возраста в таких сферах, как кино, цирк и так далее. Третий критерий – это фактическая способность к труду, то есть совокупность физических и психических возможностей, позволяющих заниматься определенной деятельностью. Согласно статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь, работником является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора [4]. Е. Н. Доброхотова определяет «работника» как физическое лицо, сделавшее выбор в пользу трудовой занятости в сфере наёмного труда. А. В. Серова определяет термин «работник» как физическое лицо, вступившее в отношения по трудоустройству у данного работодателя с целью поиска работы, к которой готово приступить. Таким образом, можно определить, что работник – это физическое лицо, обладающее необходимой правосубъектностью и качествами для выполнения работы, вступившее в отношения по трудоустройству с целью поиска работы.

Второй субъект – наниматель (работодатель). В отличие от работника, нанимателем (работодателем) может выступать как физическое, так и юридическое лицо. Юридическое

лицо должно обладать организационной и имущественной обособленностью. Физическое лицо, в свою очередь, должно достигнуть 18 лет, а также быть полностью дееспособным без ограничений. Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет «нанимателя» как юридическое лицо, представительство иностранной организации, филиал иностранного юридического лица, а также физическое лицо, наделенные законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником [4]. М. А. Жильцов рассматривает нанимателя (работодателя) как лицо или организацию, имеющие право нанимать работников и исполнять связанные с этим обязанности [5]. Таким образом, наниматель (работодатель) – физическое или юридическое лицо, которому законодатель предоставил право заключать и расторгать трудовые договоры, с целью найма работников.

Некоторые ученые выделяют трудовой коллектив как субъект трудового права. Он представляет собой объединение физических лиц, основанное на совместном труде и общих интересах. Т. Ю. Коршунова определяет трудовой коллектив как объединение работников, выполняющих трудовые функции в рамках юридического лица. В. А. Масленников рассматривает его как совокупность работников, связанных технологически, правовыми и психологическими отношениями, с определенной официальной и неофициальной структурой [2]. Таким образом, трудовой коллектив – это объединение работников для выполнения трудовых функций на основе заключенного трудового договора, связанные совместным трудом и наличием общих коллективных интересов.

Заключение. Субъекты трудового права — это индивидуальные и коллективные участники трудовых отношений, обладающие правосубъектностью, позволяющей реализовывать права и исполнять обязанности согласно трудовому законодательству. Работник — это физическое лицо, обладающее необходимой правосубъектностью и качествами для выполнения работы, вступившее в отношения по трудоустройству с целью поиска работы. Наниматель (работодатель) — физическое или юридическое лицо, которому законодатель предоставил право заключать и расторгать трудовые договоры, с целью найма работников. Трудовой коллектив - объединение работников для выполнения трудовых функций на основе заключенного трудового договора, связанное совместным трудом и наличием общих коллективных интересов.

1. Зайцева, Л. В. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников / Л. В. Зайцева, О. А. Курсова // Правоведение. – 2018. - №3. – С. 465 – 483.
2. Сафонов, В. А. Концепция трудового коллектива как субъекта трудового права : критический анализ / В. А. Сафонов // Трудовое и социальное право. – 2014. - №3. – С. 39 – 43.
3. Жибартович С. И. Проблемы исследования правовой сущности трудовых отношений / С. И. Жибартович // Юстиция Беларуси. – 2018. - №8. – С. 46 – 49.
4. Трудовой Кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 8 июля 2024 г., № 25-З. – Минск : Амалфея, 2025. – 236 с.
5. Ворончук, И. О. Правовое регулирование труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа / И. О. Ворончук // Юстиция Беларуси. – 2014. - №1. – С. 37 – 41.

СООТНОШЕНИЕ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНСТИТУТОВ ПАРЛАМЕНТСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПАРЛАМЕНТСКОГО КОНТРОЛЯ

Макаров И.А.,
студент 3 курса НовГУ имени Ярослава Мудрого,
г. Великий Новгород, Российская Федерация
Научный руководитель – Макарова Е.А., канд. ист. наук, доцент

В статье исследуется парламентская ответственность как самостоятельный вид правовой ответственности, проводится сравнительный анализ институтов парламентской ответственности и парламентского контроля. Рассматриваются формы и механизмы реализа-