

А. В. МАРТИНКЕВИЧ
(МИНСК)

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Посвящена вопросу защиты трудовых прав в Республике Беларусь. Рассматриваются дефиниции понятия «инфорсмент». Приводится авторское определение указанного термина. Анализируются основные формы реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений. На основе данных социологического исследования выявляется наиболее предпочтительный по оценкам работников путь защиты трудовых прав (инфорсмент, увольнение, конформизм), а также наиболее приемлемая форма реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений.

The article is devoted to the issue of labour rights protection in the Republic of Belarus. The definitions of the concept «enforcement» are considered by the author who suggests his own definition of the given concept. The main forms of enforcement realization in labour relations are considered. The results of a sociological research distinguish the most preferable, in employees' view, way of protecting their labour rights (enforcement, dismissal, conformism) and most preferable form of enforcement realization in labour relations.

Ключевые слова: защита трудовых прав; инфорсмент в сфере трудовых отношений; формальный инфорсмент; неформальный инфорсмент; самоинфорсмент; самозащита.

Key words: labour rights protection; enforcement in labour relations; formal enforcement; informal enforcement; self-enforcement; self-defence.

На современном этапе развития в Беларуси действует институт регулирования и охраны трудовых прав, основанный на использовании правоохранительного ресурса определенных государственных органов и общественных организаций.

Актуальность изучения предпочтений работников в выборе форм защиты трудовых прав обусловлена спецификой рынка труда, связанной с установившейся позицией работников к функционирующим в рамках него институтам, и институциональной конфигурацией, в рамках которой наблюдается определенное соотношение между формальными и неформальными институтами. Специфика актуального рынка труда задается развивающейся в Беларуси социально ориентированной рыночной экономикой, которая, с одной стороны, актуализирует на рынке труда социальную интенциональность, а с другой – стремится к либерализации трудовой сферы в целях достижения высоких показателей экономического развития. Так, в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. выделяются такие направления, как «формирование и развитие финансовых рынков и институтов, формирование крупных интегрированных структур, способных производить высококачественную продукцию с наименьшими издержками и содействующих мобилизации внутренних ресурсов, расширяющих возможности привлечения внешних инвестиций и выхода на мировой рынок, повышение эффективности законодательства и т. д.» [1, с. 142].

Социальная интенциональность трудовой сферы при сохранении целей, связанных с достижением высоких показателей экономики, порождает определенную *проблему*: «формально-правовые нормы носили и продолжают носить заведомо неправоподобный характер или устарели и не отвечают новым реалиям, в то время как социокультурные нормы, утвердившиеся в сознании общества, носят модернизационный характер» [2, с. 10]. Применительно к защите трудовых прав работников влияние данной ситуации означает формирование определенной системы предпочтений работников в выборе того или иного инструмента в ситуации трудового спора с работодателем, которая в силу противоречия между формально-правовыми и социокультурными нормами будет не соответствовать установленному порядку разрешения такой ситуации.

Определим стороны *проблемной ситуации*. *Гносеологическая сторона проблемной ситуации* связана с тем, что в Республике Беларусь развитие институциональной среды начинается не с изучения и учета практик и неформальных норм, существующих в трудовой сфере, а с изучения функционирования специализирующихся на защите трудовых прав работников институтов, ограниченного лишь статистическим учетом, что не позволяет увидеть приближенность формально-правовых норм к социокультурным. *Предметная сторона проблемной ситуации* заключается в том, что существует определенное несоответствие между предпочтениями

работников в выборе различных форм защиты трудовых прав при их нарушении нанимателем и реальной эффективностью той или иной формы защиты трудовых прав, которая определяется институциональной конфигурацией.

Актуальная институциональная конфигурация в сфере защиты трудовых прав в Беларуси обусловлена процессом генезиса трудового законодательства как в период РСФСР, а затем СССР (с 30 декабря 1922 г.), так и в период независимого развития Беларуси. При этом за начальную точку рассмотрения следует взять период формирования советского государства и права, так как именно он поспособствовал окончательному формированию белорусского трудового законодательства и, в частности, института регулирования и охраны трудовых прав работников. Так, в декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР. Еще одним событием, которое означало углубление институционализации в сфере трудовых отношений, стал Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. Указанные кодексы вошли в золотой фонд советского трудового права. Именно в данный период в рамках КЗоТа 1922 г. достаточную правовую регламентацию впервые получили коллективные договоры, гарантии и компенсации, деятельность профсоюзов, также был закреплён принцип паритетного разрешения трудовых споров, что отразилось на порядке формирования и деятельности расчетно-конфликтных комиссий (РКК) и третейских судов.

После принятия КЗоТа 1922 г. каких-либо концептуальных трансформаций в советском трудовом законодательстве не происходило. Лишь постепенно усиливалась роль государственных институтов в регулировании трудовых отношений. К примеру, как замечает А. М. Лушников, «утверждение Постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 года трудовых книжек для всех работников, проработавших более пяти дней, имело ярко выраженный административный (“в целях учета рабочей силы”) и даже карательный характер (“выявление не привлеченных к работе”» [3, с. 113]. В военное время регулирование трудовых отношений приобрело жесткий, дисциплинарный характер (к примеру, трудовая мобилизация распространялась даже на детей 12 лет).

Следует отметить, что на протяжении всего периода Великой Отечественной войны нормы труда и трудовых отношений, отраженные в КЗоТ 1922 г., были отменены. Вместо них начиная с 26 июня 1941 г. (дата подписания Указа Президиума Верховного Совета СССР «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время»), были введены по-настоящему драконовские меры, обусловленные потребностями военного времени: увеличение рабочего дня, отмена отпусков, обязательные сверхурочные работы, жесточайшие наказания за прогулы и т. д. Очевидно, что в таких условиях институт регулирования и охраны трудовых прав не развивался. Лишь в 1946 г. была совершена попытка вернуть «гуманистическую составляющую» в законодательство о труде: «Постановлением Совета Министров СССР создается очередная комиссия для подготовки Основ законодательства о труде» [3, с. 122]. Но эта попытка потерпела провал, и вплоть до 1970-х гг. «гуманизация» трудового законодательства заключалась в постепенном введении некоторых послаблений для рабочих, что воплощалось в принятии различных постановлений (к примеру, об отмене судебного преследования за прогул, возврате отпуска и т. д.). Фактически постепенно осуществлялся возврат к золотому фонду трудового законодательства, который был разработан в 1918 г. С 1970-х гг. активно начался процесс нормотворчества в сфере труда.

Так, одним из достижений, которое повлияло на развитие института регулирования и охраны трудовых прав, стало появление трудового договора. Это событие оказалось последним в процессе нормотворчества законодательных органов СССР, так как вскоре произошел развал Советского государства. С провозглашением Беларуси независимым государством начался период построения новой правовой системы. На его первом этапе происходила трансформация и корректировка тех норм, которые существовали в СССР, с учетом актуальных процессов либерализации. Так, «существенно было расширено индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений» [3, с. 116]. Заключительным шагом в становлении рассматриваемого института можно считать принятие Трудового кодекса Республики Беларусь 8 июня 1999 г.

Расширение индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений связано именно с учетом действующих в социуме социокультурных норм в контексте их сочетаемости с формально-правовыми нормами. Представляется, что изучение названного аспекта связано с проведением конкретных социологических исследований

по рассматриваемой проблеме. Однако на территории Республики Беларусь социологические исследования в области предпочтений работников в выборе форм защиты трудовых прав до недавнего времени не проводилось. В Российской Федерации они осуществлялись на региональном уровне, но при этом опирались либо на достижения экономической теории и некоторые методы социологии (М. В. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган, О. В. Лапицкая и др.), либо на статистические данные о судебной практике и контрольно-надзорной деятельности органов, специализирующихся на защите трудовых прав и законных интересов работников (Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников). Изложенное позволяет очертить перспективы изучения рассматриваемого предмета, связанные с проведением *международных сравнительных социологических исследований с учетом специфики методологической и методико-процедурной частей их программ.*

Первым шагом социологического обеспечения развития института регулирования и охраны трудовых прав работников является внедрение в предметное поле понятия «инфорсмент», которое отражает уровень связи между действующим законодательством и социальными практиками. Представители кемеровской школы экономической социологии М. И. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган выделяют следующие дефиниции понятия «инфорсмент»:

- 1) «принудительное применение права (правоприменение);
- 2) принудительное проведение в жизнь каких-либо требований;
- 3) принуждение к выполнению требований трудового контракта (договора)» [4, с. 48].

Особого внимания заслуживает первая из приведенных дефиниций, которая указывает на социально-правовую природу понятия «инфорсмент». Так, С. С. Алексеев под правоприменительной деятельностью (правоприменением) понимает «систему разнородных действий основного и вспомогательного характера, имеющих творческое, организующее начало» [5, с. 318]. С точки зрения ученого, «по своей сути правоприменительная деятельность состоит в разработке и фактическом осуществлении организационных мер, направленных на то, чтобы обеспечить претворение предписаний правовых норм в жизнь» [5, с. 319]. Названные аспекты существенно конкретизируют приведенную российскими социологами дефиницию понятия «инфорсмент» в социально-правовом ключе. Е. В. Ванкевич определяет инфорсмент как «внутреннюю способность субъектов рынка труда выполнять все институциональные правила на нем» [6, с. 89].

Основываясь на социально-правовых аспектах в рамках приведенных дефиниций понятия «инфорсмент», можно выделить авторскую дефиницию указанного понятия, которая лежит в рамке обозначенной предметной области. **Инфорсмент в сфере трудовых отношений** – «совокупность действий одного субъекта труда по принуждению другого субъекта труда к соблюдению нарушенных прав в сфере трудовых отношений» [7, с. 205].

Выделяются следующие *формы реализации* инфорсмента в сфере трудовых отношений:

- формальный инфорсмент;
- неформальный инфорсмент;
- самоинфорсмент;
- самозащита [8, с. 93].

Формальный инфорсмент в сфере трудовых отношений предполагает «обращение субъекта трудовых отношений в специальную организацию, официально призванную защищать права субъектов трудовых отношений» [9, с. 110]. Среди таких организаций можно выделить:

- профсоюз;
- инспекцию труда;
- суд;
- прокуратуру.

Неформальный инфорсмент в сфере трудовых отношений подразумевает обращение субъекта трудовых отношений к неофициальным субъектам, обладающими потенциалом для защиты субъекта трудовых отношений, права которого были нарушены (к примеру, СМИ, влиятельные знакомые).

Самоинфорсмент в сфере трудовых отношений предполагает самостоятельные действия субъекта трудовых отношений по защите своих прав в рамках норм существующего законодательства конкретной страны. **Самозащита** основывается на самостоятельных действиях субъекта трудовых отношений по защите своих прав, но не в рамках норм существующего законодательства конкретной страны.

В ноябре – декабре 2013 г. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси проведено социологическое исследование¹ республиканского масштаба, которое в одном из своих блоков ориентировалось на изучение инфорсmenta трудовых отношений в контексте эффективности реализации социальной интенциональности в условиях экономических преобразований в Республике Беларусь.

Согласно данным проведенного исследования чуть менее половины респондентов (47,4 %) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов попытаются отстоять их. Чуть более четверти опрошенных (28,6 %) сменят место работы (увольются); 17,4 % сделают вид, что ничего не произошло, и будут работать дальше. При этом следует отметить, что наибольшая доля респондентов, которые попытаются отстоять нарушенные трудовые права и законные интересы, включает лиц с высшим (53,7 %) и средним специальным образованием (47,5 %). Примечательно, что для лиц с образованием ниже среднего в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов вполне возможен выбор в пользу *конформизма*: около четверти (23,1 %) опрошенных респондентов при ответе на вопрос: «В случае если работодатель нарушит Ваши трудовые права, что Вы предпримете?» выбрали альтернативу: «Сделаю вид, что ничего не произошло, и буду работать дальше» (см. табл.).

Таблица

**Действия работников с различным уровнем образования
в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов, %**

Варианты действий в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов	Образование			
	Высшее	Среднее специальное	Среднее	Базовое
Нет ответа	3,2	3,6	2,7	7,5
Сменю место работы (увольюсь)	23,7	28,7	36,1	24,7
Сделаю вид, что ничего не произошло, и буду работать дальше	14,9	17	21	23,1
Попытаюсь отстоять нарушенные трудовые права	53,7	47,5	39	44,7
Другое	4,5	3,2	1,2	–

Более трети (36,1 %) респондентов со средним общим образованием в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов сменят место работы (увольются). Отметим, что доля мужчин, которые в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов предпочтут сменить место работы (увольются), несколько больше доли женщин, которые поступят также в аналогичной ситуации (32,1 % и 25,1 % соответственно); выбор же в пользу отстаивания своих трудовых прав и законных интересов в ситуации их нарушения работодателем характерен больше для женщин, чем для мужчин (48,2 % и 46,6 % соответственно). Доля руководителей, которые в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов предпочтут отстоять нарушенные трудовые права и законные интересы, составляет 52,8 %; служащих (специалистов производственной сферы) – 51,8 %; служащих (специалистов непромышленной сферы) – 56,7 %; служащих без специального образования – 29,6 %; рабочих – 44,7 %; крестьян, рабочих сельского хозяйства – 29,1 %; предпринимателей, фермеров, самозанятых – 23,1 %.

При ответе на вопрос: «Какие действия, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными, результативными, когда работник пытается отстоять, защитить свои трудовые права?» более половины респондентов (54,6 %) выбрали альтернативу

¹ Проводилось в рамках Государственной программы научных исследований «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии» («История, культура, общество, государство») на 2011–2015 гг., задание 3.1.03. В исследовании, сформированном по республиканской территориальной выборке, было опрошено 1595 респондентов (от 16 лет и старше). Выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам.

«обращение в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз)», а также альтернативу «отказ от выполнения работы, если она не соответствовала нормам и квалификации работника» (26,9 %). Значительная доля опрошенных считают, что в ситуации защиты своих трудовых прав и законных интересов наиболее эффективными и результативными действиями являются обращение в СМИ (11,2 %) и обращение к влиятельным родственникам или знакомым (10 %).

Наибольшая доля респондентов, которые считают обращение в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз) эффективным и результативным действием в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов, приходится на лиц с высшим образованием (62,8 %). Наибольшая доля опрошенных, которые считают отказ от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации работника, приходится на лиц с образованием ниже среднего (42,8 %). Вариант «обращение в специальные органы» (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз) в ситуации нарушения трудовых прав выбрали служащие (специалисты производственной сферы) (71,1 %); служащие (специалисты непроизводственной сферы) (56,1 %); служащие без специального образования (55,7 %); руководители (55,4 %) и рабочие (50,5 %). Среди респондентов, которые считают эффективным и результативным отказ от выполнения работы, если она не соответствовала нормам и квалификации работника, выделяются такие группы, как рабочие (29,3 %), служащие (специалисты непроизводственной сферы) (28 %), руководители (27,8 %).

Отметим, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь нет отдельных глав, посвященных самостоятельной защите работниками своих трудовых прав в случае их нарушения нанимателем. Существует лишь п. 6 ст. 222, согласно которому *«работник может отказаться от выполнения порученной работы в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда»*¹ [10]. Изложенное позволяет заключить, что действия респондентов, основанные на отказе от выполнения работы, имеют ограниченную возможность применения.

Среди опрошенных доля тех, кто считает, что ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, способен разрешить профсоюз, составляет 28,2 %; суд – 63,3 %; Департамент государственной инспекции труда – 53,3 %; прокуратура – 50,4 %.

Среди опрошенных руководителей доля тех, кто считает, что профсоюз способен помочь работнику разрешить ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, составляет 26,3 %; среди служащих (специалистов производственной сферы) – 30,5 %; служащих (специалистов непроизводственной сферы) – 35,7 %, служащих без специального образования – 22,5 %; рабочих – 24,3 %; крестьян (рабочих сельского хозяйства) – 18,8 %; предпринимателей (фермеров, самозанятых) – 17,2 %.

Среди опрошенных руководителей доля тех, кто считает, что суд способен помочь работнику разрешить ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, составляет 67,5 %; среди служащих (специалистов производственной сферы) – 62,4 %; служащих (специалистов непроизводственной сферы) – 68,2 %, служащих без специального образования – 54,9 %; рабочих – 57,3 %; крестьян (рабочих сельского хозяйства) – 62,6 %; предпринимателей (фермеров, самозанятых) – 43,9 %.

Среди опрошенных руководителей доля тех, кто считает, что Департамент государственной инспекции труда способен помочь работнику разрешить ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, составляет 36,6 %; среди служащих (специалистов производственной сферы) – 57,7 %; служащих (специалистов непроизводственной сферы) – 54,7 %, служащих без специального образования – 38,2 %; рабочих – 48,1 %; крестьян (рабочих сельского хозяйства) – 46,8 %; предпринимателей (фермеров, самозанятых) – 45 %.

Среди опрошенных руководителей доля тех, кто считает, что прокуратура способна помочь работнику разрешить ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, составляет 51,8 %; среди служащих (специалистов производственной сферы) – 52,6 %; служащих

¹ Курсив наш. – М. А.

(специалистов непромышленной сферы) – 56,7 %, служащих без специального образования – 38 %; рабочих – 44,5 %; крестьян (рабочих сельского хозяйства) – 51,1 %; предпринимателей (фермеров, самозанятых) – 35,5 %.

Следует отметить, что профсоюз является внутренней организацией (т. е. функционирует на базе определенного предприятия) в отличие от суда, департамента государственной инспекции и прокуратуры, обладающих статусом внешних организаций. Однако статус внутренней организации в данном случае может обусловить абсолютную неэффективность профсоюза: на должность профсоюзных активистов избираются лица из числа работников и служащих предприятия, находящихся в подчинении у администрации.

В случае трудового спора, в котором работник принимает решение обратиться в профсоюз за помощью, администрация способна оказать давление на конкретных профсоюзных активистов, снизив тем самым эффективность их деятельности при защите интересов работников предприятия.

Немаловажным является и то, что обращение в профсоюз, равно как и в Департамент государственной инспекции труда и прокуратуру за помощью, является бесплатным (не считая ежемесячных взносов с каждого члена профсоюза) в отличие от суда, который требует материальных затрат на активизацию процесса или судопроизводства по конкретному делу.

Таким образом, большинство респондентов (47,4 %) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов попытаются сами отстоять их, что свидетельствует о преобладании на белорусском рынке труда инфорсmenta в сфере трудовых отношений по сравнению с альтернативными путями поведения работника в ситуации трудового спора с работодателем (конформизм, уход). Официальными формами (*de jure*) реализации инфорсmenta в сфере трудовых отношений, существующих в Республике Беларусь, являются следующие:

- **формальный инфорсмент** – обращение в суд, профсоюз, Департамент государственной инспекции труда, прокуратуру;

- **самоинфорсмент** – отказ работника от выполнения порученной работы в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда (п. 6 ст. 222 ТК РБ).

Второй пункт достаточно непродуктивен в силу ограничений, налагаемых соответствующей статьей Трудового кодекса Республики Беларусь, поэтому можно говорить о затруднениях в реализации самоинфорсmenta в нашей стране.

Более половины опрошенных (54,6 %) считают, что наиболее эффективным и результативным является обращение в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов.

Среди наиболее распространенных неофициальных форм реализации инфорсmenta в сфере трудовых отношений (**самозащита и неформальный инфорсмент**), которые предпочитают использовать респонденты, можно выделить следующие:

- отказ от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации работника (26,9 %);

- обращение в СМИ (11,2 %);

- обращение к влиятельным родственникам, знакомым (10 %).

Рассмотрение исторического аспекта в генезисе института защиты трудовых прав позволяет сделать вывод, что в данном процессе наблюдались перебои, связанные с кризисом нормотворческой деятельности в 1920-х гг., военными событиями и послевоенным периодом. Указанные обстоятельства привели к тому, что лишь с 1970-х гг. стал восстанавливаться процесс нормотворческой деятельности, направленной на обеспечение охраны и регулирование трудовых прав работников. Обретение Республикой Беларусь независимости привело к трансформации экономической сферы и связанной с ней трудовой сферы: актуализировалась интенция на либерализацию рынка труда, вызвавшая необходимость расширения индивидуально-договорного регулирования при защите работниками трудовых прав. Современная ситуация на рынке труда в контексте развития института защиты трудовых прав показывает, что на формально-правовом уровне индивидуально-договорному регулированию уделяется меньше внимания, нежели государственному (директивному). Однако можно констатировать формирование социального заказа на индивидуально-договорный порядок защиты трудовых прав, состоящего в актуализации предпочтения в выборе самостоятельных форм защиты трудовых прав, определяемых как самоинфорсмент.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / редкол. Я. М. Александрович [и др.]. Минск, 2044.
2. Заславская Т. И., Шабанова М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социол. исслед. 2006. № 6. С. 1–32.
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть.
4. Курбатова М. В., Апарина Н. Ф., Каган Е. С. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социол. исслед. 2009. № 9. С. 48–60.
5. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. 2. М., 1982.
6. Ванкевич Е. В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития // Белорус. эконом. журн. 2009. № 4. С. 88–103.
7. Мартинкевич А. В. Инфорсмент в сфере трудовых отношений // Экономико-социологический словарь / сост.: Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, под науч. ред. Г. Н. Соколовой. Минск, 2013. С. 205–207.
8. Мартинкевич А. В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работником и работодателем в системе трудового спора // Социол. альм. 2013. № 4. С. 87–99.
9. Мартинкевич А. В. Инфорсмент, или Как белорусские работники защищают свои трудовые права // Социология. Журн. Рос. социол. ассоц. 2012. № 3. С. 108–116.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой Представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 // ЭТАЛОН [Электронный ресурс]. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2015.

Поступила в редакцию 10.09.2015.