

РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВЕНСТВА И ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Уржинский К. К.

Республика Беларусь, г. Минск

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности,
кандидат юридических наук, доцент

Несмотря на явную очевидность, традиционно несколько слов уделим актуальности рассматриваемой проблемы. Несомненной и неоднократно упоминаемой в литературных источниках особенностью трудового права является то, что данной отрасли изначально присущ так называемый философский принцип (закон) единства и борьбы противоположностей. Стремясь установить единые стандарты для всех категорий лиц наемного труда, обеспечить равные для них возможности, в процессе своего развития и совершенствования трудовое право, тем не менее, постоянно сталкивается с необходимостью введения определенных специфических норм, правил в отношении отдельных категорий работников, граждан и т. д., что, в свою очередь, обуславливается целым рядом факторов. В этой связи единство и дифференциация в правовом регулировании трудовых и иных, тесно связанных с ними отношений, представляет собой имманентное свойство этой отрасли [1, с. 172].

Вопросы обеспечения единства в сфере труда и запрета дискриминации неразрывно связаны между собой, представляя две стороны одной «медали». Установление специфического режима правового регулирования труда в отношении тех или иных субъектов должно быть надлежащим образом обосновано, в противном случае дифференциация может превратиться в узаконенную дискриминацию. Проблема искоренения всех форм неравенства в сфере труда носит системный характер, затрагивая целый ряд аспектов таких как, гендерный, национально-расовый, возрастной, политический и т. д. Несмотря на предпринятые и постоянно предпринимаемые в рамках мирового сообщества, отдельных регионов и государств усилия, представляется, что эта

проблема актуальна и еще далека от своего окончательного разрешения. Так, в конце минувшего столетия Международной организацией труда (далее – МОТ) 18 июня 1998 г. была принята Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В ней, как известно, были прописаны четыре таких принципа (права), среди которых принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий. Прошло не многим более десяти лет и в другом, не менее знаковом документе МОТ, принятом по случаю ее столетнего юбилея в 2019 году, в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда также неоднократно упоминается об актуальности вопросов ликвидации всех форм неравенства.

Перемещаясь на национальную платформу, можно с удовлетворением отметить определенную позитивную динамику в данном направлении, которую можно наблюдать за последние более чем два десятилетия. Являясь членом МОТ, Республика Беларусь добросовестно ратифицировала все восемь базовых конвенций, обозначенных в качестве таковых в механизме реализации упомянутой нами выше Декларации МОТ 1998 года, в том числе и антидискриминационные конвенции (конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (заключена в г. Женеве 29.06.1951), конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (заключена в г. Женеве 25.06.1958). При этом оговоримся, что антидискриминационный пакет международного права значительно шире и помимо указанных актов МОТ представлен еще целым рядом документов универсального и регионального масштаба. Анализ норм международного права и мнений, высказанных авторами в литературных источниках, позволяет говорить о том, что формами дискриминации являются различие, исключение или предпочтение [2, с. 47 – 48; 3, с. 15–19]. Таким образом, развитие национального правового поля в области обеспечения равенства и запрета дискриминации должно идти по следующим направлениям. С одной стороны, это установление в законодательстве максимально возможного разумного количества так называемых оснований дискриминации (пол, национальность, раса, возраст, политические взгляды и т. д.), с другой стороны, предоставление все более широких возможностей и снятие ограничений для тех или иных категорий лиц

(работников) (женщины, лица с семейными обязанностями, инвалиды, лица пенсионного возраста, национальные меньшинства и т. д.).

Далее возникает вопрос о том, каким образом международные стандарты реализованы (имплементированы) в белорусском праве? Еще в период действия Кодекса законов о труде Республики Беларусь была введена ст. 6-1, «Запрещение дискриминации при приеме на работу и в трудовых отношениях». Данная норма закрепляла, что «запрещается дискриминация при приеме на работу и в трудовых отношениях в зависимости от национальности, пола, расы, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, а также недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей». Вряд ли эти положения можно назвать исчерпывающими. В действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее по тексту ТК) понятие дискриминации закреплено в гораздо более развернутом виде в ст. 14 «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений». Мы не имеем возможности в рамках данной статьи обстоятельно анализировать содержательную часть данной нормы ТК. Однако отметим, что в рамках одной из последних реформ трудового законодательства, которая связана с принятием Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» ст. 14 ТК в сравнении с ранее действовавшей ее редакцией была дополнена такими основаниями дискриминации, как, например, возраст и место жительства, что можно считать существенным шагом вперед в реализации международных правовых стандартов.

Определенные позитивные шаги были сделаны также и в последней достаточно серьезной реформе трудового законодательства, например, в отношении расширения и снятия ограничений применения труда женщин (Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»). Так, гораздо более демократичной стала редакция ст. 263 ТК, что, в частности, соответствует практике правового регулирования целого ряда стран с развитой рыночной экономикой (к примеру, некоторые страны Северной Европы).

В завершение отметим еще одну из новелл трудового законодательства Республики Беларусь, суть которой заключается в принятии главы 25-1 «Особенности регулирования труда

работников, выполняющих дистанционную работу». Так, согласно ст. 307-1 ТК под дистанционной работой понимается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Думается, что данная новация значительно расширит возможности применения труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями, инвалидов и иных категорий, которые не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда. В качестве пожелания отметим, что не совсем понятным, на наш взгляд, является наличие императивного требования в ст. 307-2 ТК о том, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что тенденции проведения реформ отечественного трудового законодательства свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь уделяется самое серьезное внимание проблемам прав человека в целом и в социально-трудовой сфере в частности, что выражается с одной стороны в активном участии нашего государства в деятельности международных организаций, ратификации международных договоров (конвенций), а с другой стороны в имплементации и адаптации норм международного права в соответствующих актах национального трудового права.

Список цитированных источников

1. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 448 с.
2. Крылов, К. Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда / К. Д. Крылов // Материалы Всеросс. науч. -практ. конф., Москва, 16 – 18 янв. 2003 г. – М., 2004. –С. 47–48.
3. Уржинский, К. К. Некоторые тенденции и перспективы развития законодательства Республики Беларусь о труде / К. К. Уржинский // Промышленно-торговое право. – Минск, 2005. – № 2. – С. 15–19.