

письменное разрешение членов семьи кандидата в приемные родители, проживающих совместно с ним, на передачу ребенка; сведения о заработной плате для предшествующий передаче детей в приемную семью за год.

Д.А. Храпенко
БГЭУ (г. Минск)

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Принцип запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений находит свое закрепление в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Согласно ч. 1 ст. 14 дискриминацией признается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Дискриминация в сфере трудовых отношений является актуальной проблемой современного общества. В настоящее время значительная часть белорусов подвергается половозрастной дискриминации при приеме на работу либо в трудовых правоотношениях. Как показывают исследования, около 70 % граждан Республики Беларусь когда-либо сталкивались с такой проблемой (около 74 % женщин и 65 % мужчин). При этом чрезвычайно актуальной на современном этапе представляется именно проблема дискриминации по признаку пола.

Рабочая сила в лице женщин составляет около половины всей рабочей силы мира, но на ее долю в структуре ВВП приходится лишь 38 %. Это связано, прежде всего, с тем, что женщины чаще работают на условиях неполного рабочего времени, значительную часть своего времени затрачивая на так называемый «неоплачиваемый труд» – уход за детьми, уборку, приготовление пищи, уход за пожилыми членами семьи. По статистике, в среднем женщины расходуют в два раза больше времени, выполняя работу по дому и в четыре раза больше времени, заботясь о детях, чем мужчины. Это позволяет освободить время от указанных работ для лиц мужского пола, что способствует их более активному участию в сфере профессиональной деятельности. В то же время данный факт приводит к тому, что наиболее уязвимой группой населения в сфере трудовых отношений являются замужние либо незамужние женщины в возрасте до 35 лет, как правило, с ребенком или несколькими детьми. Достаточно часто отказ женщинам в приеме на работу обусловлен именно половой принадлежностью и наличием детей в связи с потенциальной возможностью использования женщиной в процессе трудовой деятельности своего права на отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на продление (заключение нового) трудового контракта до момента достижения ребенком пятилетнего возраста и ряда других прав.

В нормах законодательства о труде закреплён значительный комплекс мер, позволяющих обеспечить для женщин возможность сочетать работу с материнством. Вместе с тем, указанный комплекс мер в ряде случаев приводит к тому, что наниматели стараются уволить беременную женщину или женщину с семейными обязанностями, причем не из-за отсутствия у данных работников профессиональных навыков и умений, а в связи с тем, что стремятся избежать необходимости предоставления дополнительных гарантий, предусмотренных для беременных женщин или женщин с семейными обязанностями. При этом по целому ряду причин (отсутствие

Круглый стол
*«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

правовой грамотности лиц, принимаемых на работу, либо работников; злоупотребления со стороны нанимателей, и др.) антидискриминационные нормы в данном случае остаются недостаточно эффективными. В связи с указанным представляется необходимым усиление антидискриминационной направленности при регулировании процедуры приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями, в связи с чем целесообразным видится закрепление запрета указывания в объявлениях о приеме на работу семейного положения работника.

Следует также обратить внимание на необходимость совершенствования норм ТК, закрепляющих принцип запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений. Так, согласно пункту второму части третьей ст. 14 ТК не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на ЧАЭС, и др.). Указанная норма, с нашей точки зрения, вступает в противоречие с частью первой ст. 14 ТК, поскольку включение в перечень лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, такой категории, как женщины, вне зависимости от каких-либо факторов, обуславливающих необходимость повышенной защиты (беременность, наличие детей соответствующего возраста, и др.) приводит к искажению смысла данной нормы и создает видимость, что все женщины отнесены законодателем к лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, тогда как часть первая ст. 14 ТК запрещает ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола. Очевидно, что указанная норма нуждается в соответствующей корректировке применительно к такой категории работников, как женщины, в частности, в указанном перечне лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, должны фигурировать только беременные женщины и женщины с детьми соответствующего возраста.

Таким образом, на данном этапе очевидна необходимость дальнейшего совершенствования механизма реализации норм законодательства о труде Республики Беларусь о запрете дискриминации. При этом одним из направлений такого совершенствования является, с нашей точки зрения, корректировка перечня лиц, которые относятся к нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите.

Н.В. Языков
БГЭУ (г. Минск)

ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА И УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОТНОШЕНИИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

В современном мире в связи с развитием и популяризацией информационных технологий появилась необходимость в выделении и обеспечении должного правового регулирования новой категории дистанционных работников и соответствующего вида трудовых отношений. В измененной редакции Трудового кодекса Республики Беларусь, которая вступит в силу в январе 2020 года, предусмотрены условия, обеспечивающие легальность дистанционных трудовых отношений, особенности заключения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками, обеспечение и реализация гарантий защиты прав таких работников (обеспечение безопасности условий труда, контроля трудовой дисциплины, и др.). Отдельное внимание следует уделить режиму рабочего времени дистанционных работников, его особенностям и формам его контроля и учета, так как именно рабочее время напрямую связано с непосредственным выполнением работником своих трудовых обязанностей.

Под рабочим временем понимается такое время, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Однако понятие «рабочее

Круглый стол
***«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»***