

Из таблицы следует, что предприятие может перерабатывать 14570 т. сырья, что на 45% больше фактического. Прибыль составит 15 млн. руб., а рентабельность 23,2%.

Таким образом, проведение целенаправленной инвестиционной политики на ОАО «Кобринский мясокомбинат» с привлечением заинтересованных субъектов обеспечит не только перевооружение производства на интенсивные технологии, но и обеспечивает повышение эффективности производства.

#### Литература

1. Дулевич Л. Эффективность инвестиционной политики в сельском хозяйстве Республики Беларусь // Аграрная экономика. 2007. № 3. С. 34.
2. <http://belstat.gov.by/> - Сайт Министерства статистики Республики Беларусь.

©БГЭУ

### ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДА

*А. О. ЛЫШКО, Е. А. СЕНКЕВИЧ, Н. И. ТАРАСЕВИЧ*

The article analyzes the theoretical and practical problems of ensuring the effectiveness of the prohibition of discrimination in the labor law of the Republic of Belarus and identifies ways to eliminate them

Ключевые слова: свобода труда, запрет дискриминации в трудовых правоотношениях

Дискриминация достаточно глубоко поражает общество в целом. Бесполезная трата людских способностей и ресурсов отрицательно сказывается на производительности, конкурентоспособности и на экономике в целом; возрастают социально-экономические различия, социальное единение и солидарность дают трещину и возникает угроза политической стабильности [1, с. 13].

В соответствии со ст. 14 ТК РБ дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается [2].

Важной составляющей репутации нанимателя (по терминологии Российской Федерации - работодателя) является соблюдение международных и национальных правовых норм, определяющих правила подбора и трудоустройства персонала, и, прежде всего, это недискриминация и обеспечение равенства. Публикация дискриминационных объявлений о приеме на работу наносит ущерб этой репутации.

Федеральная антимонопольная служба и Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации разрабатывают механизм запрета публикаций объявлений о вакансиях с указанием возраста, пола, места проживания и гражданства, поскольку они носят дискриминационный характер [3].

Очевидно, что к решению этой проблемы должно быть привлечено внимание официальных властей и в Республике Беларусь.

В соответствии с п. 3 ст. 26 Закона Республики Беларусь принятого Палатой представителей от 2 апреля 2007 года № 225-З «О рекламе» (далее – Закон о рекламе) разновидностью ненадлежащей рекламы является неэтичная реклама, которая содержит текстовую, зрительную и (или) звуковую информацию, нарушающую общепринятые нормы морали и нравственности, в том числе оскорбительные слова, сравнения, образы в отношении расы, национальности, внешнего вида, возрастной группы, пола, языка, профессии, социальной категории, религиозных, политических и иных убеждений граждан.

Данная формулировка не совсем удачна, ибо для признания рекламы ненадлежащей достаточно констатировать указание в объявлениях о трудоустройстве возрастной и (или) половой группы. Другими словами, дифференциация граждан по полу, возрасту, национальности само по себе является дискриминацией и образует нарушение не только этических, но и правовых норм. «Оскорбительные слова», о которых говорится, а в ст. 26 Закона о рекламе, ущемляют честь и достоинство гражданина [4].

Статья 2 Закона о рекламе признает ненадлежащей любую рекламу, при производстве и (или) размещении (распространении) которой допущены нарушения законодательства. Можно сделать вывод, что дискриминационные объявления о приеме на работу являются ненадлежащей рекламой и по предписанию местных исполнительных и распорядительных органов размещение (распространение) такой рекламы должно быть запрещено (ст. 9 Закона о рекламе).

Статья 20 Закона о рекламе посвящена рекламе о трудоустройстве и учебе граждан Республики Беларусь за границей. В данной статье ничего не сказано о требованиях к содержанию данной рекла-

мы. Однако несовершенство Закона о рекламе еще и в том, что в нем нет регулятивной статьи о правилах рекламы трудоустройства граждан на территории Республики Беларусь.

Дискриминация в сфере труда может проявляться как в отношении доступа к работе, так и при ее выполнении, а равно увольнении работника.

В Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) включена ст. 220-1, предусматривающая направление нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку. В данной статье справедливо не сделано никаких оговорок о возрасте работника, направляемого на повышение квалификации [4].

Между тем в ст. 18 Закона Республики Беларусь принятого Палатой представителей от 4 мая 2006 года № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» (далее Закон о занятости) закреплено, что, «если в течение пяти лет, предшествовавших высвобождению, работник (за исключением лиц, занятых на неквалифицированных работах, а также лиц, достигших возраста 45 лет — женщины и 50 лет — мужчины) по последнему месту работы не прошел переподготовки и повышения квалификации, наниматель полностью возмещает органам государственной службы занятости населения затраты на его обучение» [5].

Содержание данной нормы можно толковать таким образом, что наниматели могут не направлять для повышения квалификации работников старше 45 (50) лет, что также можно рассматривать как дискриминацию по возрасту [5].

В соответствии с ч. 1 ст. 14 ТК, дискриминация в сфере трудовых отношений запрещается. В то же время в данной статье под дискриминацией понимается только «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей» [2].

Другими словами, перечень дискриминационных условий, установленных ч. 1 ст. 14 ТК, является «закрытым».

В то же время, согласно ч. 3 ст. 14 ТК, не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

- основанные на свойственных данной работе требованиях;
- обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.) [2].

Аналогичные требования относительно дискриминационных условий предусмотрены и в ст. 10 Закона о занятости, которая определяет государственную политику и гарантии государства в области содействия занятости населения [4].

Кроме того, все иные обстоятельства, приводящие к различиям, исключениям, предпочтениям и ограничениям, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции либо статусом работника, могут также рассматриваться как дискриминационные. В первую очередь, к таким обстоятельствам относят требования, касающиеся пола, возраста и места жительства. Вместе с тем, вышеуказанные положения ТК и Закона о занятости содержат исчерпывающий перечень обстоятельств, которые отнесены к дискриминационным в сфере труда, в который эти требования не входят [4].

Нанимателей, которые предъявляют особые «претензии» к своим работникам (и к кандидатам на вакантные должности), понять можно. Они заинтересованы в опытных квалифицированных работниках, обладающих профессиональными знаниями и практическими навыками, способных грамотно организовать работу и выполнять порученные задания, а также (что немаловажно) не имеющих жилищных проблем. Поэтому они нередко и включают в свои предложения, адресованные неопределенному кругу желающих трудоустроиться лиц, перечисленные выше требования. В результате практически во всех объявлениях об имеющихся вакансиях можно увидеть указание на желаемый пол будущего работника, его возраст и (реже) место жительства. На интернетовских сайтах, где размещается информация о вакансиях, указание этих требований к кандидатам стало чуть ли не обязательным [6, с. 45].

Таким образом, в законодательстве в сфере трудовых отношений назрела довольно серьезная проблема. Конституционный Суд Республики Беларусь (далее – Конституционный Суд) рассмотрел вопрос, затрагивающий интересы буквально всех граждан нашей страны, работающих по найму (а таких, по понятным причинам, у нас до сих пор подавляющее большинство). Проанализировав соответствующие положения Конституции Республики Беларусь, международно-правовых актов, ратифицированных Рес-

публикой Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», других нормативных правовых актов Республики Беларусь, Конституционный Суд в своем Решении от 17.07.2009 № Р-360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда» (далее — Решение), установил наличие в белорусском законодательстве возможности введения нанимателями дискриминационных условий в предложениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях), которой они, ни мало не смущаясь, пользуются [4].

Конституционный Суд полагает, что включение нанимателями в предложения о свободных рабочих местах (вакансиях) требований, касающихся пола, возраста, места жительства, иных обстоятельств, которые могут быть признаны в качестве дискриминационных, создает предпосылки для нарушения закрепленных в Конституции прав и свобод граждан:

- права граждан на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей;
- права женщин на равные с мужчинами возможности в труде и продвижении по службе;
- свободы передвижения и выбора места жительства в пределах Республики Беларусь [4].

Подводя итог, отметим, что Конституционный Суд решил признать необходимым в целях обеспечения гарантий осуществления конституционного права граждан на труд, полноты правового регулирования в сфере трудовых отношений, внести дополнения:

- в ст. 14 ТК, включив возраст и место жительства в число дискриминационных обстоятельств, а также установив их открытый перечень;
- в ст. 10 и 21 Закона о занятости, уточнив содержащийся в ст. 10 перечень дискриминационных обстоятельств и предусмотрев в ст. 21 положения о недопущении установления нанимателем дискриминационных условий в предложениях о трудоустройстве

При этом Совету Министров Республики Беларусь было предложено подготовить проект закона о внесении соответствующих дополнений в ТК, Закон о занятости и внести его в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь.

Очень важно, что процесс внесения изменений в законодательство данной области начат: депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь приняли Закон Республики Беларусь от 28.12.2009 № 94-З «О внесении дополнений и изменения в Закон Республики Беларусь “О занятости населения Республики Беларусь”» (далее Закон № 94-З), который вступил в силу с 25 января 2010 г.

Согласно новой редакции ст. 10 данного законодательного акта, определяющей государственную политику в области содействия занятости населения и устанавливающей гарантии государства в данной области, в перечень дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд, кроме пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют выполнению соответствующих трудовых обязанностей, включены также возраст, место жительства и иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции или статуса работника [5].

Соответствующим образом уточнены и обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения, установленные ст. 21 Закона о занятости. В числе прочих теперь фигурирует и обязанность оказывать гражданам помощь в трудоустройстве, не допуская при этом установления дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд (ранее про дискриминационные условия здесь ничего не говорилось).

Разработчики Закона № 94-З включили в ст. 21 Закона о занятости прямой запрет: с 25 января 2010 г. нанимателям запрещается указывать дискриминационные условия в предложениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях) [5].

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации (ст. 14 ТК).

Спор об отказе в заключение трудового договора по дискриминационным мотивам рассматривается непосредственно в суде (ст. 241 ТК).

Что касается ст. 14 ТК, то к настоящему моменту не были внесены дополнения в части расширения перечня дискриминационных признаков, включения в него таких критериев, как возраст, место жительства, а также установления их открытого перечня.

Кроме того отметим, что отсутствие судебной практики по делам о дискриминации в сфере занятости является одним из негативных факторов, препятствующих разрешению проблемы о дискриминации в трудовых правоотношениях. При этом создание судебных прецедентов, связанных с наруше-

нием принципа равенства, наталкивается на проблему доказывания факта дискриминации. Для разрешения сложившейся ситуации, полагаем возможным закрепить в законодательстве презумпцию вины нанимателя в дискриминации и отнести бремя доказывания отсутствия дискриминации на нанимателя. Следовало бы также закрепить право дискриминируемого на возмещение морального вреда при любом проявлении трудовой дискриминации.

Все это позволило бы активизировать судебную практику по делам о дискриминации в сфере труда.

Дело не только в развитии белорусского законодательства о труде в направлении расширения дискриминационных обстоятельств, но и в том, что существующие антидискриминационные меры должны стать реальностью для правоприменительной практики.

Таким образом, в соответствии с ч. 1 ст. 14 ТК, дискриминация в сфере трудовых отношений запрещается. В то же время в данной статье под дискриминацией понимается только «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национально-происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей».

В целях обеспечения гарантий осуществления конституционного права граждан на труд, повышения эффективности правового регулирования трудовых отношений, представляется необходимым:

- внести дополнения в ст. 14 ТК, включив возраст, место жительства, семейное положение в число дискриминационных обстоятельств, а также установить их открытый перечень;
- закрепить в ст. 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях ответственность за нарушение запрета указывать дискриминационные условия в предложениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях);
- закрепить в законодательстве презумпцию вины нанимателя в дискриминации;
- отнести бремя доказывания отсутствия дискриминации на нанимателя;
- закрепить право дискриминируемого на возмещение морального вреда при любом проявлении трудовой дискриминации.

Анализ норм Закона о рекламе позволяет сделать вывод о несовершенстве данного нормативного правового акта в части регулирования порядка рекламы трудоустройства граждан на территории Республики Беларусь. В указанном законе отсутствуют нормы о требованиях к содержанию рекламы о трудоустройстве граждан за границей, а также о правилах осуществления такой рекламы. В целях повышения эффективности реализации норм о запрете дискриминации представляется целесообразным восполнить указанные пробелы в Законе о рекламе.

#### Литература

1. Юрасов, И.А. Истоки и причины дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. - 2007. - №4 (86). – С 13-15.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 26.07.1999 г., N 296-З; в ред. [Закон Республики Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 114-З](#) // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2002. — Дата доступа: 11.02.2012.
3. Бизюков, П.В. Дискриминация в сфере труда: результаты исследования // Трудовое право [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ikd.ru/node/5643>. – Дата доступа: 12.02.2012.
4. Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда: Решение Конституционного суда Республики Беларусь, 17.07.2009 г., № Р-360/2009 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа: 11.02.2012.
5. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З; Закона Респ. Беларусь от 4 января 2010 г. № 100-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа: 11.02.2012.
6. Соловьев, Л. Требуется работник. Пол, возраст и место жительства значения не имеют... // Кадровик. Управление персоналом. – 2010. - № 4. С.44-47.

©БрГТУ

### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДИКИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*В. А. МАМЕТВЕЛИЕВА, О. В. СЕНОКОСОВА*

This article describes the accounting mechanism of ecological actives and passives in the traditional system of accounting and the influence of ecological factors on the value of the enterprises

Ключевые слова: экологический активы, экологические пассивы, природопользование, экологический налог