

работников требуется задействовать такие мотивирующие факторы, как личный успех, признание, продвижение, возможность профессионального роста.

Для повышения эффективности мотивационных мероприятий в организации нанимателям необходимо соблюдать некоторые правила, например: незамедлительное и гласное поощрение; проявление постоянного внимания и похвала работников; предоставление работникам возможности чувствовать себя победителями, что способствует удовлетворению потребности в успехе.

На сегодняшний день наблюдается снижение производительности труда. Предполагается, что это связано в первую очередь с тем, что наниматели не уделяют должного внимания стимулированию работников, что в свою очередь негативно сказывается на процессе производства.

По нашему мнению, для того чтобы в организации «господствовал» дух действенности, инициативы и сознания долга, нанимателям рекомендуется применять различные методы мотивации к работникам, с учетом их интересов и потребностей. Ведь от того, насколько заинтересованы работники, зависит эффективность работы организации в целом.

Ткачук В. С.

ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ – ЛЕГАЛЬНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ИЛИ НЕТ?

Ткачук Влада Сергеевна, студентка 2 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, vlada.tkachuk@bk.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Легальное определение дискриминации дано в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), где, в частности, определяется, что дифференциация не является дискриминацией. Тем не менее установление специальных норм не должно приводить к дискриминации, поэтому вопрос разграничения двух этих понятий требует специального анализа.

В Республике Беларусь действует постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35, утвердившее список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин (далее – список тяжелых работ). Такой список на сегодняшний день включает в себя перечень из 181 вида работ. Создание данного списка обусловлено особенностями заботы о женском организме. Отметим, что существует норма, устанавливающая возможность применения труда женщин на перечисленных в вышеуказанном списке работах, при условии, что наниматель исключит факторы риска для жизни и здоровья. Положительным примером применения этой оговорки является недавний случай с женщиной-дальнобойщиком, наниматель которой

смог доказать, что обеспечил ее рабочее место достаточным уровнем комфорта. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда», нанимателем должна быть организована такая аттестация в целях выявления тяжести и напряженности трудового процесса, воздействующих на работоспособность и здоровье работающего в процессе трудовой деятельности. Отметим, что аттестация является ключом к решению проблем, связанных со списком тяжелых работ, так как она позволяет объективно оценить, является ли данная работа действительно тяжелой и можно ли задействовать на ней труд женщин.

В Российской Федерации аналогичный список в 2021 г. будет сокращен с 456 позиций до 98. Ограничения были сняты с таких видов работ, как водитель тяжелого грузовика, парашютист, машинист электропоездов, слесарь по ремонту автомобилей. Это обусловлено совершенствованием технологических процессов, внедрением новой техники, улучшающей условия труда. При этом нужно учитывать, что могут возникнуть и негативные последствия сокращения списка тяжелых работ. Высказывается мнение, что, используя труд женщин, наниматель сможет сэкономить на оплате труда, так как на сегодняшний день существует значительный разрыв между заработной платой женщин и мужчин: эксперты утверждают, что такая разница составляет около 25 %. К сожалению, еще не существует страны, которая смогла бы побороть такого рода дискриминацию. В данном случае законодатель не способен самостоятельно решить указанную проблему, поскольку она вытекает из сформированных за длительное время гендерных стереотипов, а не пороков правовой системы.

В Республике Беларусь активно проводится демографическая политика по повышению рождаемости. Наше государство следует за международными тенденциями развития права, свидетельством чего является принятие Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы. Таким образом, существует задача повышения рождаемости при обеспечении гендерного равенства. Особенности правового регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, посвящена глава 19 ТК. Эта глава отражает дифференцированный подход законодателя в целях охраны репродуктивного здоровья женщин, при этом разграничивая гендерные роли других членов семьи. Например, в отпуск по уходу за ребенком может выйти абсолютно любой член семьи, но статистически, только 1 % отцов пользуется данной возможностью. Это обусловлено не только биологическими и социальными причинами, но и экономическими: мужчины зарабатывают больше. Нельзя не учитывать и то, что пребывание в декретном отпуске больше 24 месяцев может нанести вред профессиональным навыкам работника. Это обстоятельство также является одной из причин существования разницы в заработных платах мужчин и женщин. Чтобы решить возникшую проблему недостаточно обеспечения

равенства на законодательном уровне – требуется изменить гендерные стереотипы. Такой шаг предпринят с введением так называемых «отцовских отпусков», которые смогли бы закрепить идею о необходимости участия отца в воспитании ребенка.

Полагаем, что обозначенные выше проблемы взаимосвязаны. Поскольку Республика Беларусь поставила перед собой цель достижения гендерного равенства, данные вопросы требуют не только надлежащего правового регулирования, но и отказа от существующих в нашем обществе стереотипов о гендерных ролях мужчин и женщин. Такие изменения призваны побороть дискриминацию. При этом требуется сохранение сбалансированных дифференцирующих норм, подлежащих своевременному пересмотру при исчезновении вредных факторов производственной среды.

Шынкевіч П. А.

ВЫЗНАЧЭННЕ ПАНЯЦЦЯ «СПРАВАВЫЯ ЯКАСЦІ ПРАЦАЎНІКА» Ў ТЭОРЫІ І НА ПРАКТЫЦЫ

Шынкевіч Паліна Аляксандраўна, студэнтка 2 курса Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта, г. Мінск, Беларусь, palina.shynkevich@gmail.com

Навуковы кіраўнік: канд. юрыд. навук, дацэнт Моціна Я. У.

Працоўнаму праву вядомае паняцце «справавыя якасці працаўніка». Так, у арт. 14 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей – ПК) змяшчаецца непасрэднае ўказанне на забарону дыскрымінацыі па абставінах, не звязаных са справавымі якасцямі працаўніка. Артыкул 28 ПК вызначае мэту ўстанаўлення папярэдняга выпрабавання: гэта праверка адпаведнасці працаўніка даручанай яму працы, у тым ліку справавых якасцей і прафесіяналізму працаўніка.

У сувязі з гэтым узнікае праблема вызначэння такога паняцця, як справавыя якасці працаўніка. Канкрэтнасць адказу на гэта пытанне дазволіць больш дакладна прымяняць нормы працоўнага права і вырашаць працоўныя спрэчкі. У той жа час заканадаўства Рэспублікі Беларусь не дае выразны адказ.

Прызнаючы прыярытэт агульнапрынятых прынцыпаў міжнароднага права, у арт. 14 ПК Рэспубліка Беларусь пераняла адно з палажэнняў Канвенцыі МАП 1958 г. № 111, згодна з якой не лічацца дыскрымінацыяй любыя адрозненні, выключэнні, перавагі, дапушчэнні, заснаваныя на патрабаваннях, уласцівых гэтай працы. Так, у навуцы працоўнага права (Я. У. Моціна) указваецца, што справавыя якасці працаўніка абумоўлены патрабаваннямі пэўных відаў работ і спецыфікай працоўнай функцыі. Пры гэтым трэба памятаць, што паняцце справавых якасцей працаўніка шырэйшае і можа ахопліваць не толькі віды пэўных работ, але і ўсю працоўную дзейнасць увогуле.

Пэралік абставін у арт. 14 ПК не з'яўляецца вычарпальным. Таму перад тым, як сцвярджаць, што якая-небудзь умова дыскрымінуе працаўніка,