

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,

неабходна даказаць, што яна не адносіцца да ліку справавых якасцей, прадметнае поле якіх дакладна не вызначана.

У той жа час у розных нарматыўных прававых актах (НПА) і юрыдычнай літаратуры мы паралельна сутыкаемся з такімі паняццямі, як прафесійныя, прафесійна-кваліфікацыйныя і асобасныя якасці.

Так, ва Указе Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26.04.2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи» ідзе размова пра ўключэнне грамадзяніна ў банк таленавітай або адоранай моладзі на падставе характарыстыкі, якая адлюстроўвае яго лідарскія, прафесійныя, справавыя і асобасныя якасці, арганізатарскія здольнасці, ўменне працаваць з людзьмі, адказнасць за вынікі працы, ступень авалодання сучаснымі метадамі кіравання, інфармацыйнымі тэхналогіямі. Мяркуем, што вышэйапісаныя якасці можна аднесці да катэгорыі справавых, нягледзячы на тое, што ў гэтым НПА яны разглядаюцца незалежна адно ад аднога і не аб'ядноўваюцца ў адзіную катэгорыю.

Канстытуцыйны Суд Рэспублікі Беларусь адзначае, што арт. 26 ПК дапаўняецца палажэннем, якое ўстанаўлівае, што наймальнік мае права пры прыёме на работу грамадзяніна запытваць характарыстыку с папярэдніх месцаў яго работы, што накіравана на атрыманне найбольш поўных звестак пра грамадзяніна, якія ўтрымліваюць характарыстыку як прафесійна-кваліфікацыйных, так і асобасных якасцей грамадзяніна, неабходных для выканання працы па адпаведнай прафесіі ці пасадзе.

Наймальнік зацікаўлены ў прыёме на работу асобы, якая будзе адпавядаць пэўным патрабаванням, валодаць пэўнымі справавымі якасцямі. Так, у арт. 26 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» прад'яўляюцца розныя патрабаванні да тых, хто паступае на дзяржслужбу, сярод такіх патрабаванняў знаходзяцца валоданне дзяржаўнымі мовамі Рэспублікі Беларусь; веданне Канстытуцыі Рэспублікі Беларусь, законаў прымяняльна да выканання адпаведных службовых абавязкаў. Наяўнасць такіх ведаў у кандыдата можна аднесці да яго справавых якасцей.

Згодна з Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 15 мая 2008 г. № 266 «О некоторых вопросах дипломатической службы Республики Беларусь», да асобаў, якія паступаюць на дыпламатычную службу, дадаткова прад'яўляюцца патрабаванні аб наяўнасці справавых, маральных і псіхалагічных якасцей для адпаведных пасад.

У такім выпадку ўзнікае пытанне, ці можна трактаваць справавыя якасці як сукупнасць асабовых і прафесійных якасцей?

Правільным падаецца становішча адказ на гэта пытанне: пад такімі якасцямі трэба разумець здольнасць асобы выконваць пэўную працоўную функцыю, г. з. яго асобасныя якасці (напрыклад, стан здароўя, наяўнасць пэўнага ўзроўню адукацыі, вопыт работы па гэтай спецыяльнасці, у гэтай галіне), з улікам яго прафесійна-кваліфікацыйных якасцей (напрыклад, наяўнасць пэўнай прафесіі,

спецыяльнасці, кваліфікацыі). Да такой высновы прыйшоў Вярхоўны Суд РФ ў пастанове Пленума Вярхоўнага Суда РФ ад 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Пры гэтым нярэдка назіраецца сітуацыя, калі прафесійныя якасці прыраўноўваюцца да справавых, а асобасныя выступаюць у процівагу ім. У такіх выпадках справавыя якасці характарызуюць здольнасць выконваць пэўныя працоўныя абавязкі, а асобасныя характарызуюць адносіны працаўніка да працы. Напрыклад, справавая якасць – уменне працаваць у камандзе, а асобасныя – бесканфліктнасць, камунікабельнасць. Такі падыход прадстаўляецца не зусім карэктным, бо не заўсёды зразумела, да якой катэгорыі адносіць тую ці іншую якасць.

Некаторыя навукоўцы (Ф. А. Цэзарскі) прапаноўваюць дадаткова адносіць да прафесійных якасцей стаж работы ў пэўнай прафесіі, прадуктыўнасць працы, а да асобасных – нестандартнае мысленне, пэўныя знешнія дадзеныя. Таксама небеспадстаўна сцвярджаецца (Т. Г. Палухтовіч, В. А. Піменава), што неабходна ўсталяваць крытэрыі, пры дапамозе якіх можна было б вызначыць справавыя якасці працаўніка, таму што на шматлікіх прадпрыемствах замацоўваюцца ўласныя працэдуры вызначэння справавых якасцей працаўнікоў.

Цікава, што ў заканадаўстве Украіны назіраецца аналагічная праблема: Кодэкс законаў аб працы Украіны (КзаП) не дае вычарпальнага тлумачэння катэгорыі справавых якасцей працаўніка. Напрыклад, арт. 94 КзаП гаворыць, што зароботная плата залежыць ад прафесійна-справавых якасцей працаўніка, аднак не раскрывае канкрэтных якасцей. Лічыцца немагчымым даць вычарпальны пералік справавых якасцей працаўніка ў кодэксе, бо іх набор абумоўлены пэўнай працоўнай функцыяй.

Такім чынам, пытанне вызначэння справавых якасцей працаўніка застаецца адкрытым і недастаткова вывучаным, што перашкаджае дакладнаму рэгуляванню тых праваадносін, у якіх выкарыстоўваецца гэта катэгорыя. Пры гэтым асобныя віды справавых якасцей указваюцца як у нарматыўных прававых актах, так і ў тэорыі працоўнага права. Лічым неабходным распрацаваць навукова абгрунтаваны падыход да вызначэння справавых якасцей працаўніка і замацаваць яго ў законе.