

содержится программа различных правовых положений и инициатив дальнейшего развития гражданского общества и, укрепления взаимодействия государства с гражданами и их организациями, улучшение действующего законодательства, где были затронуты интересы «трудящихся» и улучшение деятельности профсоюзов на план «пятилетки».

Правовой обычай содержит в себе неписаные нормы права, которые регулируют правила поведения в обществе под контролем государства. Некоторые ученые (Т. П. Демиденко, М. А. Жильцов) относят правовой обычай к источникам трудового права, причем к нетипичным. Сложно утверждать о необходимости введения обычая как источника трудового права для Республики Беларусь, так как в основном используются законодательные акты. Но если санкционировать обычай через локальный правовой акт, то он сможет стать правовым, а значит, и источником права.

Проведя анализ, можно сделать вывод, что нетипичный источник права является результатом нормотворчества, содержит в себе нормы права, имеет подзаконный характер. Как правило, эти источники существуют ограниченный период в истории того или иного государства. Важным является то, что подобные нормы признаются государством, т. е. должны основываться на типичных источниках (например, законах, коллективных договорах, локальных правовых актах) и не должны им противоречить.

Дрозд Д. А.

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Дрозд Дарья Алексеевна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, dashadrozd55@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Постовалова Т. А.

На сегодняшний день реализация принципа недопущения дискриминации в трудовой сфере имеет теоретические и практические проблемы, поэтому исследование в данной сфере является актуальным.

На международном уровне принцип недопущения дискриминации закреплен в целом ряде актов: Всеобщей декларации прав человека, Конвенции № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий», Декларации ООН «О ликвидации дискриминации в отношении женщин», Конвенции ООН «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» и т. д.

Международные нормы в значительной степени влияют на национальное законодательство. Так, в ст. 22 Конституции Республики Беларусь закреплено, что все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов. В трудовом законодательстве закреплены основополагающие его принципы, в том числе принцип недопущения дискриминации, который находит свое отражение в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В ст. 190 Уголовного кодекса Республики Беларусь предусмотрена ответственность за нарушение равноправия граждан, данное преступление посягает на общественные отношения, обеспечивающие равноправие человека в различных сферах государственной и общественной жизни вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям. Отдельно в ст. 199 данного кодекса предусмотрена ответственность за нарушение законодательства о труде, данное преступление выражается в отказе в приеме на работу или увольнения с работы женщины в связи с ее беременностью. Статья 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях также предусматривает ответственность за нарушение законодательства о труде.

Как мы видим, законодательство Республики Беларусь надлежащим образом устанавливает положения, касающиеся недопущения дискриминации, но этого недостаточно для предотвращения данного явления.

В правовой доктрине самыми распространенными являются следующие формы дискриминации: 1) по возрастному признаку; 2) по половому признаку; 3) людей с инвалидностью; 4) по расовому или этническому признаку; 5) по национальности.

Несмотря на закрепление на законодательном уровне, на практике нанимателями негласно нарушаются данные нормы. Осознавая это, работники приспособляются к выдвинутым нанимателям условиям, не решаются на отстаивание своих прав, так как на них в дальнейшем могут оказывать психологическое давление. Многие отказываются и от помощи организаций, которые могут посодействовать в восстановлении нарушенных прав, опасаясь дальнейших последствий данного действия.

При приеме на работу чаще всего дискриминации подвергаются женщины ввиду того, что они «не обладают» возможностями, которыми обладает кандидат мужского пола, таким образом, женщины находятся в уязвимом положении. Молодые специалисты слышат отказ в свою сторону ввиду неопытности, а также ввиду наличия дополнительных льгот и выплат в отношении данной категории работников, поскольку их обеспечение ложится на нанимателя.

Неоглашение истинных причин отказа, увольнения с работы нанимателем является серьезной проблемой, поэтому факт дискриминации достаточно проблематично установить и доказать, что в дальнейшем приводит к трудностям борьбы с ней. В США и странах Европейского союза бремя доказывания возлагается на ответчиков, в ряде этих стран действует правило доказывания «prima facie», согласно которому истец должен изложить суду сформулированный тезис, доказывающий наличие дискриминации. Далее, бремя доказывания переходит на ответчика.

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод, что на законодательном уровне дискриминация запрещена, однако на практике не все наниматели следуют закрепленным принципам. Для дальнейшего

противодействия дискриминации предлагается обобщить судебную практику по спорам, возникающим в данной сфере и принять постановление Пленума Верховного Суда «О практике применения судами законодательства при рассмотрении дел о дискриминации в трудовой сфере». Следует закрепить следующие положения: распределение бремени доказывания, судебные издержки и выплату государственной пошлины для освобождения истца, подвергающегося дискриминации, от доказывания и дополнительных судебных расходов.

Дубинчик М. И.

СТАТУС САМОЗАНЯТОГО ГРАЖДАНИНА

Дубинчик Максим Игоревич, студент 2 курса Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины, г. Гомель, Беларусь, maks.dubinchik@bk.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Брилёва В. А.

За 2021 год в Беларуси количество самозанятых выросло в 2,5 раза, это обусловлено тем, что все больше и больше людей хотят заниматься хозяйственной деятельностью без образования юридического лица или оформления индивидуального предпринимателя.

Статус самозанятого гражданина – это специальный статус физического лица, которое не зарегистрировано в качестве индивидуального предпринимателя, физическое лицо самостоятельно оказывает услуги, выполняет работы без привлечения наемных работников. В связи с тем, что увеличивается численность граждан, зарегистрированных как самозанятые, представляется целесообразным более широкое и отдельное закрепление данного понятия в нормативных правовых актах Республики Беларусь.

Так, в Гражданском кодексе Республики Беларусь самозанятость определена как «деятельность, осуществляемая физическими лицами самостоятельно без привлечения иных физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам», данное понятие не закреплено отдельно, а является лишь пунктом в перечислении деятельности не относящейся к предпринимательской. В Законе от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь» самозанятые граждане относятся к гражданам, «занимающимся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок».

Также не указано в отношении кого можно осуществлять услуги, предоставляемые самозанятыми гражданами. Так, например, услуги, которые предоставляются предпринимателями, осуществляются в отношении других лиц и не направлены на собственное использование, а услуги ремесленников направлены на удовлетворение бытовых потребностей людей.

Определение «деятельность самозанятых граждан» можно сформулировать следующим образом: деятельность самозанятых граждан – это деятельность физических лиц по оказанию услуг и выполнению работ, предусмотренная актами законодательства, которая осуществляется