

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Алехина Е. В.

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ И ТЕСНО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЯХ

*Алехина Екатерина Витальевна, студентка 3 курса Юридического колледжа
Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
aliokhina2.0@gmail.com*

Научный руководитель: преподаватель Журова Ю. А.

На основании ст. 2 Конституции Республики Беларусь определено, что государство ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Анализируя положения данной статьи можно отметить, что допускаемая многими лицами Республики, в том числе и нанимателями, дискриминация, явно ограничивает иных граждан в свободном и достойном развитии личности.

Дискриминацию в трудовых отношениях определяет ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Так, законодатель признает дискриминацией 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. Исходя из данного определения можно сделать вывод о том, что дискриминация возможна исключительно в сфере трудовых отношений, однако проблема дискриминации глобальна и активно затрагивает отношения, тесно связанные с трудовыми. Так как законодательство о труде помимо трудовых отношений регулирует еще и тесно связанные с ними отношения, то соответственно охранять нормами ТК исключительно трудовые отношения по нашему мнению является некорректным в связи с распространенностью случаев дискриминации в отношениях, тесно с ними связанными.

Обращаясь к мнению исследователей, констатируем, что современная экономика труда выделяет несколько основных видов трудовой дискриминации, таких как дискриминация в заработной плате отдельных работников или групп работников по сравнению с другими, дискриминация при найме на работу, увольнении с работы, дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации, которой часто подвергаются вышеупомянутые лица, профессиональная сегрегация, проявляющаяся в

устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников, что ярко отражается на примере профессий, признаваемых мужскими или женскими, дискриминация в образовании и профессиональной подготовке, причиной которой зачастую является материальное состояние лиц, нуждающихся в этом, а также пол субъекта.

Основываясь на приведенном перечне, можно отметить, что некоторые из данных случаев не связаны с отношениями, вытекающими из трудового договора, например те, что связаны непосредственно с устройством на должность или же профессиональной подготовкой работников. Соответственно необходимо обратить внимание законодателя на сферы, регулируемые ТК, которые не получили защиты от дискриминации по ст. 14 ТК и внести в нее соответствующие изменения.

Следует отметить, что нормы ТК предусматривают возможность лица, чье право было нарушено, при отдельных случаях возникновения дискриминации обратиться в суд для восстановления нарушенных прав, либо же, в случае необоснованного отказа должностного лица нанимателя в приеме на работу особой категории лиц, обратиться к норме ч. 1 ст. 10.16 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь. Однако данная статья охватывает исключительно особую категорию лиц.

Необходимо также обратить внимание, что в законодательстве Республики Беларусь, ответственность за нарушение равноправия граждан, что подразумевает собой дискриминацию, закреплена в Уголовном кодексе Республики Беларусь нормой ст. 190, из чего исходит вопрос о возможности ее применения в сфере дискриминации в трудовых и тесно связанных с ними отношениях.

При рассмотрении данного вопроса особый интерес представляет опыт соседних государств. Так, Кодекс об административных правонарушениях Республики Казахстан в ст. 90 закрепляет ответственность за допущение дискриминации в сфере труда. Считаем, что установление административной ответственности за дискриминацию в трудовых и тесно связанных с ними правоотношениях является достаточно рациональным решением, которое способно своим закреплением понизить уровень частоты совершения данных правонарушений.

По итогам проведенного исследования, следует сделать вывод, что дискриминация в трудовых и тесно связанных с ними отношениях, охватывает достаточно большую сферу жизни людей и нуждается в более точном и корректном ее закреплении в трудовом законодательстве Республики Беларусь, а также в закреплении ответственности за совершение данного правонарушения, в целях повышения эффективности защиты прав и свобод человека и гражданина.