

в церкви, в общине, в корпорации, в международном союзе, так что существует бесконечно разнообразное социальное право, которое не является правом государственным. Однако государство как союз суверенный указывает этому социальному праву неодинаковое положение, смотря по его ценности для собственной жизни, или вооружая социальное право такими же подобными средствами власти, какими располагает государственное право, или оставляя его в положении просто индивидуального права, не облеченного высшим авторитетом. От положительного права зависит проведение границ между частным и публичным правом, в середине между которыми и лежит социальное право [8, с. 104—105].

Вне исторической школы права понятие социального права рассматривалось до недавнего времени в различных аспектах, но вне связи с подразделением на публичное и диспозитивное. Однако, процесс огосударствления частного права и диспозитивации публичного права, их взаимопроникновение и компиляция, усложнил структуру правового регулирования практически во всех отраслях права, потребовал существенной корректировки их методологии. В этом плане неслучайно, что в российском правоведении получило распространение мнение о частно-публичной дихотомии, как важнейшем явлении современного права.

Литература:

1. Мальцев, Г.В. Понимание права: подходы и проблемы / Г.В. Мальцев. — М., 1999.
2. Цыбулевская, О.И. Экономические и социальные реформы в России: моральный фактор / О.И. Цыбулевская // Правоведение. — 2003. — № 6.
3. Зомбарт В. Бужуа. — М., 1994.
4. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения. — М., 1990.
5. Зарубина, Н.Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства / Н.Н. Зарубина. — М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 1998.
6. Алексеев, С.С. Право: азбука — теория — философия: Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. — М., 1999.
7. Мицкевич, А.В. Система права и система законодательства / А.В. Мицкевич // Проблемы общей теории права и государства / под ред. В.С. Нерсесянца. — М., 1999.
8. Суворов, Н.С. Об юридических лицах по римскому праву / Н.С. Суворов. — М., 2000.
9. Симон, Г. Мертвый хватает живого. Основы политической культуры России / Г. Симон // Цивилизации. — М., 1997.

## **ДОСТОИНСТВО ЛИЧНОСТИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Мотина Е.В., кандидат юридических наук,  
Белорусский государственный университет

В современной правовой доктрине достоинство личности — это гарантируемая конституцией ценность цивилизованного общества. В трудовом праве человеческий фактор является правообразующим, поскольку воздействует на формирование всех отношений, регулируемых данной отраслью права. В связи с этим

важным является закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) права работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства (п. 8 ст. 11). В трудовом праве реализация достоинства личности может быть представлена как проблема субъективного права на трудовую честь и достоинство; как проблема содержания статутных прав субъекта данной отрасли; как проблема личных прав вообще. Признание достоинства работника в качестве одного из элементов его правового статуса является доказательством рассмотрения этого понятия не только с точки зрения защитной, но и статической, и динамической функций права. Такая постановка вопроса открывает возможность для совершенствования правового воздействия на участников трудовых и тесно связанных с ними отношений, обладающих рассматриваемой ценностью. Подчеркнем, что речь не идет об установлении в трудовом законодательстве только обязывающих и запрещающих, но и управомочивающих норм.

Провозглашение конкретного права не обеспечивает его реализацию без соответствующих юридических гарантий. Представляется, что существующим социально-экономическим отношениям, претерпевшим интенсивное развитие, произошедшее в Беларуси за два последних десятилетия, не всегда соответствует актуализированное трудовое законодательство. Вытеснение имеющихся социальных связей и явлений, противоречащих условиям, необходимым для поддержания достоинства личности, не осуществляется имеющимися трудовыми приемами и способами. Так, вне правового регулирования трудового права остаются вопросы защиты работника и кандидата на рабочее место при заключении трудового договора в случаях применения способов подбора персонала, сложившихся на практике (психологическое тестирование, использование полиграфа и др.). В отечественном законодательстве отсутствуют правовые ограничения для определения круга вопросов и способов проведения собеседований и тестирований при приеме на работу. За рубежом такие ограничения имеют характер не только «обычного права», но и содержатся в трудовом законодательстве (Франция, Италия, США и др.). Также не определены границы возможного вмешательства нанимателя в личную сферу работника на рабочем месте и в рабочее время. Например, в Дании наниматель не имеет право публично оглашать факт привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Европейский Суд по правам человека определил, что в понятие «личная жизнь» должна включаться деятельность профессионального или делового характера, так как именно во время трудовой деятельности индивид осуществляет наиболее интенсивные связи с внешним миром.

В Беларуси нет трудового регулирования вопросов защиты личных данных работника. Представляется, что соответствующие общественные отношения уже достигли того критического уровня, когда можно говорить о пробелах в их правовом регулировании, что приводит к нивелированию самой идеи достоинства личности. Для сравнения отметим, что Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. содержит главу, посвященную защите персональных данных работников. Европейские стандарты в рассматриваемой области предусматривают единые

требования к государственным и частным субъектам, осуществляющим сбор, обработку и использование персональных данных работников. Трудовое законодательство США, Бельгии, Италии, Дании, Франции, Швеции и целого ряда других стран предусмотрело порядок сбора и обработки персональных данных работников еще в 90-х гг. прошлого века [1, с. 128]. За рубежом также характерно включение положений о защите персональных данных работников в коллективные договоры. Технологический процесс в области сбора и обработки данных существенно повысил возможности злоупотреблений нанимателей в отношении информации, касающейся работников. Практика, осуществляемая нанимателями в этой области, показала уязвимость работников и возможность вмешиваться в их частную жизнь.

Основным нормативным актом, регулирующим, в том числе, и защиту персональных данных, является Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации». В ст. 32 указанного закона содержатся общие правила по защите персональных данных, обязательные для всех субъектов информационных отношений. Однако проблема защиты индивида от злоупотребления «информационной властью» (а именно это подразумевается под защитой персональных данных в широком смысле) требует ограничить сбор и обработку персональных данных и в рамках отраслевого законодательства. В узком смысле защита персональных данных направлена на реализацию общепризнанного права на неприкосновенность частной жизни и уважение личного достоинства. К сожалению, приходится констатировать отсутствие исследований трудовых способов регулирования отношений, выражающих достоинство личности и неприкосновенность частной жизни работников. Указанные неимущественные права могут осуществляться не только в абсолютных, но и в относительных правоотношениях, возникающих в силу трудового договора. Данное право включает в себя неприкосновенность личной свободы, жилища, документов, телефонных переговоров, других сообщений личного характера. При исследовании права на неприкосновенность частной жизни некоторые ученые обратились к широкой интерпретации понятия «жилище» и соотношению этого термина с понятием «рабочее место» [2, с. 24]. В отечественной литературе общепризнанно, что право на неприкосновенность жилища не применимо к служебным помещениям, к рабочему месту. Однако Комитет по правам человека, созданный в соответствии с Международным пактом о гражданских и политических правах, распространил защиту жилища на отдельные аспекты статуса человека и на рабочем месте. Европейский Суд по правам человека также исходит из широкой трактовки рассматриваемого термина.

В связи с изложенным важно осознавать, что цели инновационного развития экономики не должны игнорировать нематериальные условия достойного существования человека. Назрела настоятельная необходимость обращения законодателя не только к прикладным аспектам регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, направленным на экономический результат, но и к регулированию отношений по охране профессионального и личного достоинства

личности в данной области общественных отношений. Поэтому необходимо определить основные юридические гарантии достоинства личности как системообразующего фактора в рамках правоотношений, регулируемых трудовым правом, устранив имеющиеся пробелы в правовом регулировании.

Литература:

1. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев — М.: Дело, 1999. — 725 с.
2. Беяева, Н.Г. Право на неприкосновенность частной жизни: соотношение международно-правовой и внутригосударственной регламентации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Н.Г. Беяева; Казан. гос. ун-т. — Казань, 2000. — 25 с.

### **ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Петоченко Т.М., кандидат юридических наук, доцент,  
Белорусский государственный университет

В связи с развитием в последние годы гендерных исследований новый смысл приобретает вопрос о правовом положении мужчин и женщин, состоящих в трудовых правоотношениях.

Термин «гендер» (от английского gender — род), как совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и женщины, получил распространение в науке в 60-е годы XX в.. Его легитимность была подтверждена на IV Всемирной конференции по положению женщин, проходившей в Пекине в сентябре 1995 г. По официальной трактовке Международной организации труда «гендер» касается социальных различий и отношений между мужчинами и женщинами, традиционно распространенных в обществе.

Гендерная дифференциация в правовом регулировании труда обеспечивается специальными нормами, регулирующими труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности. Эти нормы гарантируют указанным категориям работников реальную возможность осуществления основных трудовых прав и обязанностей и ориентированы на следующее: установление специальных мер по особой охране труда женщин с учетом физиологических особенностей женского организма и его репродуктивной функции; установление повышенной охраны труда и дополнительных льгот и гарантий в период активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей); расширение социальной помощи; предоставление льгот и гарантий работникам, имеющим семейные обязанности.

Процесс совершенствования трудового законодательства в части регулирования трудовых отношений работников с семейными обязанностями, как следует из Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2008—2010 годы (утвержден Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 03 сентября 2008 г. № 1286), осуществляется с учетом безусловного сохранения