

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ

К. К. Уржинский

Белорусский государственный экономический университет

Проблема принудительного труда достаточно многоаспектна. В международном праве ей уделено значительное внимание в актах универсального и регионального характера. Однако наиболее развернутое и полное определение принудительного труда содержится в документах Международной организации труда (далее – МОТ). При этом в практике деятельности этой организации прослеживается тенденция наиболее широкой трактовки данной дефиниции. Так, первоначально в конвенциях МОТ, посвященных принудительному труду, он определяется, в частности, как «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно» (п. 1 ст. 2 Конвенции № 29 1930 г.). В более поздней Конвенции № 105 1957 г. было дополнено, что принудительный труд ни в коем случае не должен использоваться в целях экономического развития или в качестве средства политического перевоспитания, дискриминации, укрепления трудовой дисциплины или в качестве наказания за участие в забастовках. Однако далее, в глобальных обзорах (докладах) МОТ, посвященных проблемам принудительного труда, проводимых в свете реализации Декларации 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», излагается более широкий перечень форм принудительного труда, нежели в названных выше конвенциях. Так, например, к разновидностям принудительного труда в докладах отнесены: задержка и невыплата заработной платы; удержание удостоверений личности или личных ценностей; угроза увольнения с работы либо недопущения к будущей работе; угроза лишения прав, привилегий и социального статуса; перевод на работу с худшими условиями труда и т. д. Кроме того, необходимо дополнить, что констатация факта запрета принудительного труда означает признание того, что труд свободен, а основополагающий принцип, закрепленный в Декларации МОТ 1998 г., напрямую сопрягается с принципом **свободы труда**, причем роль последнего практически не менее важна. В этой связи, по нашему мнению, развитие

международного и национального права должно проистекать в двух взаимосвязанных направлениях, а именно в русле совершенствования двух видов правовых норм. С одной стороны – это нормы, которые дают все более полное и широкое понятие принудительного труда, его форм и видов. С другой стороны – нормы, декларирующие свободу труда в различных ее аспектах, в частности, свободу заключения трудового договора, свободу выбора его условий, свободу изменения и прекращения трудовых отношений (например, путем предоставления работникам права свободного расторжения срочного трудового договора по собственному желанию); или устанавливающие требования о том, что привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни возможно только с их письменного согласия и т. д.

Анализируя тенденции и перспективы развития белорусского трудового законодательства, можно отметить следующее. Во-первых, нашим государством ратифицированы упомянутые (две из восьми базовых) конвенции МОТ относительно запрета принудительного труда. Это означает, что согласно ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) эти акты являются частью действующего на территории Беларуси законодательства о труде. Однако следует иметь виду, что данные международные нормы были приняты достаточно давно. Кроме того, они устанавливают, по нашему мнению, базовые, минимальные гарантии, которые надлежит развивать в национальном праве и национальной правоприменительной практике отдельно взятого государства. Понятие принудительного труда закреплено в ст. 13 ТК. Вместе с тем, сравнивая данную дефиницию с мировой практикой (МОТ) и Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), отметим, что следовало бы усилить некоторые позиции белорусского законодательства в данной сфере. Так, на наш взгляд, заслуживает внимания ст. 4 ТК РФ, где зафиксировано, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами РФ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или

индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Кроме того, в данной статье ТК РФ раскрыто понятие так называемых «чрезвычайных обстоятельств» (при наличии которых выполняемая работа не является принудительным трудом).

В завершение нашего исследования хотелось бы сравнить подходы российского и белорусского законодателей относительно порядка расторжения срочного трудового договора по инициативе работника. Так, согласно ст. 41 ТК срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника фактически в исключительных случаях, а именно в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. При этом факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. В отличие от белорусского, российский законодатель предоставляет работнику право (ст. 80 ТК РФ) по своей инициативе (собственному желанию) расторгнуть трудовой договор, заключенный как на неопределенное время, так и на определенный срок, письменно предупредив об этом нанимателя (работодателя) за две недели, ничем при этом не мотивируя свое желание. Это, на наш взгляд, больше согласуется с принципом свободы труда, закрепленного в международных стандартах.