

Проанализированы вопросы соотношения международно-правового регулирования труда и национального трудового законодательства Республики Беларусь. Выявлены примеры соответствия и несоответствия белорусского трудового законодательства международным трудовым стандартам. Рассмотрены проблемы несоответствия применительно к основополагающим принципам и правам в сфере труда, принудительного труда, запрет дискриминации в области труда и занятости, оплаты труда, выполнения обязательств по гарантиям и компенсациям, связанным с трудовыми правоотношениями.

Ключевые слова: гарантия; дискриминация; договор; законодательство; наниматель; работник; труд.

Наталья Сергеевна Пилипенко, канд. юрид. наук, доцент,
кафедра «Теории и истории права», Гродненский филиал
ЧУО «БИП-Институт правоведения»;
natallia555@mail.ru

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ НОРМЫ О ТРУДЕ: ПРИОРИТЕТЫ БЕЛОРУССКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства к международным стандартам. Как указывает К. Л. Томашевский: «с одной стороны, в силу суверенитета государство свободно в создании национальной системы права, с другой стороны, оно должно учитывать и уважать общепризнанные принципы и нормы международного права» [9, с. 304]. На первый план выдвигаются учет и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал. В этой связи можно выделить основу взаимодействия международных трудовых стандартов и внутреннего трудового права Республики Беларусь через имплементацию международных актов о труде во внутреннем трудовом праве, либо принятие национального трудового законодательства с учетом международных актов.

Роль и значение норм международного права и международных механизмов защиты прав граждан Беларуси отражает Конституция Республики Беларусь (ч. 1 ст. 8): «Республика Беларусь признает приоритет общественных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства». Кроме того ст. 59 Конституции закрепляет обязанность государства принимать все доступные меры для создания внутреннего и международного порядка, необходимого для полного осуществления прав и свобод граждан Республики Беларусь, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь. В развитие положений Конституции ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь (*далее* – ТК РБ) признает нормы

вступивших в силу международных договоров или конвенций Международной Организации Труда (*далее* – МОТ), участницей которых является Республика Беларусь, считаются составной частью национального законодательства о труде.

Всеобщая декларация прав человека 1948 года признает за каждым человеком право на труд, свободный выбор работы, защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск. Однако Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера, а является в большей мере программным, политическим документом. Тем не менее авторитет Всеобщей декларации и моральная сила чрезвычайно велики, в частности, она заложила основу международной защиты прав и свобод человека. Как отмечает Э. М. Аметистов, – «моральный авторитет Декларации позволил ей оказать несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда» [1, с. 65].

Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 года предусмотрено признание права на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности заработать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Также участвующие в пакте государства признают право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату и равную оплату за труд равной ценности, без какого бы то ни было различия. Кроме того, национальным законодательством должны быть гарантированы условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, одинаковые для всех возможности продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

В настоящее время международно-правовое регулирование труда выступает в роли одной из разновидностей защиты прав человека, института, который на современном этапе успешно утвердился в трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

БССР присоединилась к Уставу МОТ в 1954 году. После провозглашения независимости Республика Беларусь продолжила взаимодействие с МОТ как независимое государство. Республикой Беларусь ратифицировано 49 Конвенций МОТ, денонсировано 7 [2].

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать саму систему внутреннего национального трудового права. Так, Конвенция № 150 «Регулирование вопросов труда» (1978 г.) предусматривает необходимость создания эффективной системы регулирования вопросов труда, функционирующей при участии предпринимателей, трудящихся и их организаций. Обязанность организа-

ции такой системы возлагается на государства, которые являются членами МОТ.

Право на труд – одно из наиболее значимых социально-экономических прав граждан. Принцип «свободы труда» закреплен Конституцией Республики Беларусь (ст. 41).

Право человека на труд неразрывно связано с закреплением в законодательстве норм о запрете принудительного труда. Данные нормы содержатся в ряде конвенций МОТ и дублируются в национальном законодательстве (Конвенция № 29 «О принудительном и обязательном труде» 1930 г.; Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»; ст. 13 ТК РБ). Нормы данных нормативных актов говорят о запрете принудительного труда, дают пояснение, что включено в понятие «принудительный труд»: «Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, работу, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг». Рекомендация МОТ № 35 призывает государства в дополнение к обязательствам, установленным в Конвенции № 29, избегать какого-либо косвенного принуждения к труду, именно на этой проблеме мы и остановимся более подробно.

Обеспечение «свободы труда» выражается в свободной воле трудоспособного гражданина выбирать место и род работы. Свобода труда, право на труд и запрет принудительного труда тесно взаимосвязаны между собой. В то же время все они находят свое отражение в свободе трудового договора. Работник и наниматель как стороны трудового договора свободны в выборе друг друга. Они свободны в достижении соглашения по условиям трудового договора, а также свободны в заключении самого договора. Однако следует отметить, что воспользоваться данным свободным выбором не всегда представляется возможным, так как безработица существует не только в понятийном смысле, но и на практике. Следовательно, многие граждане вынуждены экономически соглашаться на предложенную им работу, ненадлежащие условия труда, несвоевременную оплату труда, невыполнение (или ненадлежащее выполнение) гарантий, предусмотренных законодательством и т.п. Данное молчаливое согласие работника, а также непорядочность отдельных нанимателей приводит к косвенному, а порой и прямому, принуждению к труду.

Думается, несоблюдение нанимателем ряда гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, в отношении труда работника, либо нарушение этих гарантий следует расценивать как принуждение к труду. Так, к принудительному труду можно отнести нарушение порядка оформления работника на работу.

Например, нередко наниматели предлагают соискателю работать первые три месяца без правового оформления трудовых отношений и с условием, что эти три месяца будут для работника как испытательный срок. По истечении данного срока наниматель заявляет работнику, что тот не выдержал испытание и на работу принят не будет. Далее данного работника больше к работе не допускают и заработную плату за последний месяц не выплачивают.

Запрещение принудительного труда исключает возможность изменения такого условия трудового договора, как трудовая функция ст. 30

ТК РБ (т.е. работа по определенной специальности, квалификации или должности), если это изменение проводится нанимателем в одностороннем порядке без согласования с работником.

Проблемы гарантированности конституционных прав граждан возникают в случае нарушения гарантий, предоставляемых работнику, направленному в служебную командировку (ч. 2 ст. 95 ТК РБ). В соответствии с п. 10 Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, работнику, направленному в служебную командировку, не позднее чем за день до отъезда, наниматель обязан выдать денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату стоимости проезда к месту служебной командировки и обратно, расходов по найму жилого помещения и суточных. Однако на практике многим работникам приходится изыскивать собственные средства для поездки в служебную командировку, так как у нанимателя на данный момент нет денег, и после возвращения зачастую компенсация данных расходов затягивается. Конечно, работник может отказаться от данной поездки, но для него это может закончиться негативными последствиями. Следовательно, несоблюдение нанимателем ст. 95 ТК РБ можно расценивать как косвенное принуждение к труду.

Конституция Республики Беларусь (ст. 42) гарантирует работающим по найму справедливую долю вознаграждения за труд. Обеспечение этих прав работника осуществляется с помощью позитивного регулирования прав работника на своевременную, справедливую и в полном объеме оплату труда, а также с помощью установления мер юридической ответственности нанимателя за неисполнение своих обязанностей. Своевременная выплата заработной платы означает выплату ее в полном размере не реже, чем два раза в месяц (ст. 73 ТК РБ), в установленные коллективным или трудовым договором сроки. Основные государственные гарантии по оплате труда работников содержатся в ст. 56 ТК РБ. Действие государственных гарантий по оплате труда распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Несмотря на то что существует ряд охранительных норм, направленных на защиту заработной платы, на практике достаточно частое явление – «несвоевременная выплата заработной платы». Данное явление, как правило, связано с двумя основными причинами: недобросовестностью нанимателя и неплатежеспособностью организации. При нарушении сроков выплаты заработной платы должна производиться ее индексация в соответствии ТК РБ (ст. 58) и Указом Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344. Следует признать, что защита интересов работника, которая обеспечивается законодательством, очень часто недостаточна. Такое обстоятельство объясняется тем, что добровольно наниматель не выполняет данные требования. Соответственно, чтобы гарантия была соблюдена работнику необходимо обратиться в суд с иском либо в соответствующие органы с жалобой.

В этой связи стоит обратить внимание на ст. 4 ТК РФ, которая четко определяет, что «к принудительному труду относится: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работника».

По нашему мнению, в трудовом законодательстве Республики Беларусь содержится ряд пробелов по вопросам, определяющим «принудительный труд», и по вопросам защиты от принудительного труда. Необходимо конкретно закрепить случаи, которые можно квалифицировать как принудительный труд. Определить меры защиты, в том числе, когда допускается работником самозащита нарушенных трудовых прав, ее меры и условия реализации.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая на 86 сессии МОТ в июне 1998 г., сформулировала четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств-членов МОТ: свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

В этой связи следует обратить внимание на Конвенцию «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (1969 г.), в которой термин «расовая дискриминация» конкретизируется: «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни».

Эти важнейшие признаки дискриминации были уточнены в «Декларации о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам» (1992 г.). Например, Декларация подчеркивает, что все меньшинства имеют право активно участвовать в культурной, общественной, экономической и государственной жизни, а также в принятии решений.

Правовые основы недопущения дискриминации в сфере трудовых отношений в Республике Беларусь закреплены Конституцией. Согласно ст. 22 Конституции, «все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов». «Никто не может пользоваться преимуществами и привилегиями, противоречащими закону», – провозглашает ст. 23 Конституции. Как вытекает из отмеченных норм Конституции, Основной закон запрещает какую-либо дискриминацию в предоставлении и защите прав и охраняемых законом интересов. Запрет в дискриминации касается всех отраслей производства, всех нанимателей и работников. Равные права и возможности в этом имеют также лица без гражданства и иностранцы, которые работают на территории Беларуси. Конституционные предписания относительно недопусти-

мости дискриминации в сфере трудовых отношений закреплены и конкретизированы в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

В словаре юридических терминов под редакцией А. М. Абрамовича дискриминация в сфере трудовых отношений определяется как «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ» [8, с. 108]. Особое значение в противодействии дискриминации в трудовых отношениях имеет содержание ст. 14 «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений» и ст. 23 «Недействительность условий трудового договора» ТК РБ. Например, ст. 14 ТК РБ закрепляет запрет дискриминации и определяет, что дискриминацией считается «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается». Вместе с тем статья разъясняет, что к дискриминации не относятся любые различия, исключения, предпочтения или ограничения, которые основаны на свойствах конкретного труда либо вызваны потребностью особой государственной заботы о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите.

В рамках совершенствования законодательства о труде и соответствии норм ТК РБ международным стандартам в 2009 г. Конституционный Суд Республики Беларусь вынес решение Р 360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», в котором указал, что в ст. 14 ТК РБ следует дополнительно включить в качестве дискриминационных обстоятельств «возраст» и «место жительства», а также установить открытый перечень дискриминационных обстоятельств.

Однако, несмотря на то что нормы законодательства о труде совершенствуются, ТК РБ еще не в полной мере отвечает международно-правовым нормам. По нашему мнению, целесообразно ст. 14 ТК РБ в части мер устранения дискриминации дополнить правом дискриминированного лица на возмещение материального и компенсацию морального вреда, что также повлечет соответствующие изменения ст. 246 «Возмещение морального вреда» ТК РБ положением о праве работника требовать в судебном порядке материальной компенсации морального вреда при дискриминации труда. Как нам представляется, в настоящее время на законодательном уровне с учетом конвенций МОТ в Республике Беларусь, в основном, определены правовые рычаги недопущения дискриминации в сфере труда, но совершенствование противодействия дискриминации на рынке труда в Республике Беларусь имеет еще свои перспективы.

Таким образом, международно-правовое регулирование труда по отношению к национальному законодательству – установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

Список литературы

1. **Аметистов Э. М.** Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. М. : Междунар. отношения, 1982. 272 с.
2. **Данные** о ратификации Республикой Беларусь Конвенций МОТ [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. URL: www.mintrud.gov.by (дата обращения 8.02.2018).
3. **Конституция** Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. 62 с.
4. **Международные акты о правах человека**: сборник документов / Сост. и вступ. ст. : В. А. Карташкин, Е. А. Лукашева М. : Норма ; Инфра-М, 1998. 784 с.
5. **О своевременной** выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий : указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г № 344 с изм. и доп. 26.04.2008. [Электронный ресурс]. URL: <http://zakonby.net/pdf.php?pdf=59181> (дата обращения: 01.02.2018).
6. **Об обеспечении** равных прав граждан в сфере труда: решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 17.07.2009 № Р-360/2009 [Электронный ресурс]. URL: <http://naviny.org/2009/07/17/by24712.htm> (дата обращения: 01.02.2018).
7. **Об утверждении** инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь: постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 35 в ред. постановления Минфина Респ. Беларусь от 01.07. 2014 № 48 [Электронный ресурс]. URL: <http://zakonby.net/pdf.php?p=1&pdf=25023> (дата обращения: 01.02.2018).
8. **Словарь** юридических терминов / под ред. А. М. Абрамовича ; сост. С. Д. Василенко [и др.]. Минск : НЦПИ Респ. Беларусь ; Регистр, 2000. 531 с.
9. **Томашевский К. Л.** Источники трудового права государств-членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. 560 с.
10. **Трудовой кодекс** Республики Беларусь: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 25 июля 2017 г. Минск: Амалфея, 2017. 304 с.
11. **Трудовой кодекс** Российской Федерации: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Закона Рос. Федерации от 31.12.2017 г. № 502-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Россия. М., 2017. URL: <http://ppt.ru/upload/pdf/kodeks17.pdf> (дата обращения: 01.02.2018).

References

1. **Ametistov E.M.** *Mezhdunarodnoe pravo i trud. Faktory implementatsii mezhdunarodnykh norm o trude* [International law and labour. Factors of International Norms on Labour Implementation], Moscow: Mezhdunar. otnosheniya, 1982, 272 p. (In Russ.)
2. **www.mintrud.gov.by** (accessed 08 February 2018).
3. [The Constitution of the Republic of Belarus of 1994 with amendments and changes adopted by republican referendums of November 24, 1996 and October 17, 2004], Minsk: National Center of Legal Information, Republic of Belarus, 2014, 62 p. (in Russ.)
4. *Mezhdunarodnye akty o pravakh cheloveka* [International Acts on Human Rights], Moscow: Norma, Infra-M, 1998, 784 p. (in Russ.)
5. **<http://zakonby.net/pdf.php?pdf=59181>** (accessed 01 February 2018).
6. **<http://naviny.org/2009/07/17/by24712.htm>** (accessed 01 February 2018).

7. <http://zakonby.net/pdf.php?p=1&pdf=25023> (accessed 01 February 2018).
8. *Slovar' yuridicheskikh terminov* [The Dictionary of Legal Terms.], Minsk: NTsPI Respubliki Belarus': Registr, 2000, 531 p. (in Russ.)
9. **Tomashevskii K.L.** *Istochniki trudovogo prava gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza (problemy teorii i praktiki)* [Sources of Labour Law of Eurasian Economic Community Member States (Problems of Theory and Practice)], Minsk: Mezhdunar. un-t «MITSO», 2017, 560 p. (in Russ.)
10. **Labour** Code of the Republic of Belarus: July 26, 1999., No. 296-Z: adopted by the House of Representatives on June 8, 1999, approved by the Council of the Republic on June 30, 1999., text of the Code as of July 25, 2017, Minsk: Amalfeya Publ., 2017, 304 p. (in Russ.)
11. <http://ppt.ru/upload/pdf/kodeks17.pdf> accessed 01 February 2018).

INTERNATIONAL LAW NORMS ON LABOUR: PRIORITIES OF BELARUSIAN LEGISLATION

N. S. Pilipenko, *Candidate of Science (Law), Associate Professor
Department of Theory and History of Law Grodno Branch
of BIP-Institute of Jurisprudence;
natallia555@mail.ru*

The issues of correlation of international legal regulation of labour issues and national labour law have been analyzed in the article. The examples of conformity and non-conformity of Belarusian labour legislation to international law standards have been identified. The problems of non-conformity to basic principles and rights in the sphere of labour: forced labour; prohibition of discrimination in the sphere of labour and employment; remuneration; fulfillment of obligations under guaranties and compensation related to legal labour relations have been scrutinized.

Keywords: guarantee, discrimination, contract, legislation, employer, labour.

© Н. С. Пипиленко, 2018

Статья поступила в редакцию 13.02.2018