

тому же объекту могут возникать различные оценки. Это расхождение в оценке значимости объекта может вызвать конфликт среди участников взаимодействия. При анализе конфликта в системе органов местного самоуправления порой непросто выявить его подлинный объект. В силу различных обстоятельств и мотивов люди порой склонны камуфлировать истинный объект конфликта.

Таким образом, объекты конфликта в структуре органов местного самоуправления могут быть самыми разными, в том числе более и менее явными или латентными. Однако вообще “безобъектных” конфликтов, по нашему мнению, не бывает. Даже в том случае, когда один из участников конфликта вообще не имеет никакого отношения к его возникновению, объект конфликта существует, хотя он может быть и латентным. Более того, сам конфликт может выступать не только как средство для достижения цели, но и заключать “в самом себе цель и содержание”.

Список использованных источников

1 Кудрявцев В.Н.. Юридическая конфликтология / В.Н. Кудрявцев. – М., 1995. – С. 34.

2Буртовая Е.В. Конфликтология / Е.В. Буртовая: Учебное пособие. – М., 2002. – С. 75.

Я.А. Пожого

канд. юрид. наук, доц.

Белорусский государственный экономический университет

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Введение. Действующее международное и внутринациональное право устанавливает равенство всех перед законом и запрет дискриминации в сфере защиты прав. В предложенном исследовании предпринята попытка изучить состояние правового регулирования запрета дискриминации в сфере труда в Республике Беларусь и предложить приоритетные направления совершенствования правотворческой деятельности в этой сфере.

Отметим, что на международно-правовом уровне запрещение дискриминации в трудовых отношениях установлено в Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 111 от 25 июня 1958 г. О дискриминации в области труда и занятий, которая вступила в действие на

территории Беларуси 4 августа 1962 г. [1]. Кроме того, равенство граждан перед законом предусмотрено в нормах Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а также и в других международно-правовых актах.

Указанные правоположения закреплены и детализированы в Конституции Республики Беларусь и в других нормативных правовых актах. Так, ст. 41-43 Конституции провозглашают право на труд, отдых и справедливую оплату за труд. Статья 22 Основного закона указывает, что «все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов» [2].

Запрет дискриминации в сфере труда наиболее конкретно и полно установлен Трудовым кодексом Республики Беларусь (ТК) [3].

Основная часть. Наиболее общие положения о запрете дискриминации в сфере труда закреплены в ст. 14 ТК, которая уточнена Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [4].

В ч. 1 ст. 14 ТК дано определение дискриминации как 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.

В ч. 2 ст. 14 ТК закреплено, что являются недействительными дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений, а ч. 3 ст. 14 ТК предусматривает, что не признаются дискриминационными любые различия, которые основаны на особенностях конкретных работ, либо вызваны особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, инвалиды, несовершеннолетние и другие). В этой же статье указано, что лица, подвергшиеся дискриминации, вправе обратиться с заявлением в суд.

Ряд других норм ТК устанавливают гарантии недопущения дискриминации. Например, в ст. 16 ТК запрещено отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью. При анализе норм Трудового Кодекса можно сделать вывод о том, что в трудовом праве в значительной мере разрешен вопрос о правовом регулировании запрещения дискриминации в сфере труда.

Однако заметим, что национальная система права нуждается в дальнейшем развитии по затронутой проблеме. Во-первых, в п. 3 ст. 1

Конвенции МОТ № 111 разъяснено, что термины «труд» и «занятия» включают в себя доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда. В ст. 3 указанной Конвенции закреплено, что государство обязуется обеспечивать проведение политики по недопущению дискриминации в деятельности учреждений профессиональной ориентации, профессиональному обучению и трудоустройству.

Во-вторых, в ст. 41 Конституции не только предусмотрено право на труд, но и раскрывается это понятие как «право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой».

Итак, мы видим, что реальное запрещение дискриминации в сфере труда должно быть реализовано не только в части трудоустройства и трудовой деятельности, но и в сфере образования и профессиональной подготовки. Иными словами, при наличии дискриминации в сфере обучения, образования и профессиональной подготовки неизбежно проявляется дискриминация и в трудовых отношениях.

С учетом этого вывода необходимо взглянуть на правовое регулирование образовательного процесса в Республике Беларусь. Центральное место среди нормативных правовых актов, регулирующих образовательный процесс, занимают Кодекс Республики Беларусь об образовании [5] и Правила приема лиц для получения высшего образования 1-й ступени и среднего специального образования, утверждены Указом Президента Республики Беларусь от 07.02.2006 № 80 (Правила) [6].

В ст. 2 Кодекса об образовании закреплена государственная политика в сфере образования и перечислены основные принципы. В частности, в этой норме отмечено, что образование основано на «приоритете общечеловеческих ценностей прав человека, гуманистического характера образования, гарантиях конституционного права каждого на образование и обеспечение равного доступа к получению образования». Перечисленные положения крайне важны, однако носят общий характер и недостаточны для обеспечения реального равенства в доступе к образованию.

Как нам представляется, требуется дополнить Кодекс об образовании нормами о запрещении дискриминации (по аналогии с Трудовым Кодексом). В частности, целесообразно закрепить понятие дискриминации, определить ответственность за дискриминационные действия и установить правовые гарантии недопущения дискриминации.

В реализации конституционного права на труд и образование исключительный вес имеет установленная государством и учреждениями образования процедура поступления на учебу. Так до 20 марта 2014 г. Правила предусматривали проведение в ВУЗах профессионально-

психологического отбора. Абитуриенты, желающие получить специальности, связанные с юриспруденцией, международными отношениями и государственным управлением проходили собеседование с членами вузовских комиссий. Представляется, что эта практика противоречила конституционному запрету равенства защиты прав граждан. Профессионально-психологический отбор сохранен для абитуриентов, поступающих в специализированные учебные заведения и в новой редакции Правил.

Выходило за рамки равенства прав и положение, которое предоставляло льготы при поступлении в некоторые ВУЗы сельскохозяйственного обеспечения выпускникам школ, которые в последние годы учебы проживали в сельской местности. Это положение повлекло злоупотребление правом, когда учащиеся городов стали переезжать в сельскую местность к своим родственникам и другим лицам с целью приобретения льгот при поступлении на учебу.

С удовлетворением необходимо отметить, что профессионально-психологический отбор абитуриентов по специальностям юриспруденции, госуправления, внешних связей и льготы для поступления выпускникам сельских школ упразднены в Правилах новой редакции.

Вместе с тем Правила нуждаются в дальнейшей кропотливой и серьезной переработке с целью недопущения дискриминации в области образования как путем установления неконституционных запретов, так и предоставления неконституционных льгот. Указанная проблема – предмет отдельной серьезной научной проработки. В подтверждении этого тезиса можно привести несколько примеров.

Так, Правила предоставляют льготы при поступлении на учебу посредством освобождения от сдачи экзаменов. К этим лицам, в частности, отнесены победители и призеры олимпиад, участники спортивных состязаний. Думается, что эти и некоторые другие лица не нуждаются в повышенной государственной поддержке, поскольку не являются социально незащищенными. Наоборот, эта часть молодежи наиболее продвинута и самостоятельна. В социальной поддержке нуждаются иные лица: инвалиды, лица с недостатками в здоровье и развитии. Что касается лиц, обладающих достижениями в учебе и спорте, то им целесообразно устанавливать льготы не при поступлении, а в оплате за общежитие, за учебу и путем назначения специальных стипендий. Кроме того, проведение различных (неспортивных) олимпиад недостаточно продумано и не исключает возможности злоупотреблений.

Что касается дополнительных мер запрета дискриминации в сфере труда, то в этом контексте, на наш взгляд, необходимо использовать подход системного развития законодательства. Это означает, что правовые гарантии запрета дискриминации подлежат установить в

гражданском, административном, уголовном, гражданско-процессуальном и в других отраслях права. Например, предусмотреть административную и уголовную ответственность за дискриминационные действия в сфере труда и образования, разработать особый порядок рассмотрения трудовых споров в судах.

Явно не завершено и совершенствование Трудового Кодекса в этом направлении. В частности, нуждается в дальнейшей переработке содержание ст. 14 ТК, целесообразно дополнить ст. 246 ТК положением о том, что по делам о дискриминации в сфере труда предусматривается возмещение морального вреда.

Актуальным является и развитие антидискриминационного содержания трудового права в рамках Единого Экономического Пространства и в Союзном государстве Республики Беларусь и Российской Федерации. Так 25 декабря 1998 г. Республика Беларусь и Российская Федерация заключили Договор о равных правах граждан. Согласно договору граждане Беларуси и России имеют равные права на трудоустройство, оплату труда, режимы рабочего времени и времени отдыха, охране условиях труда и других вопросах трудовых отношений [7].

19 ноября 2010 г. между Правительствами Беларуси, России и Казахстана заключено Соглашение о взаимных правах граждан. Согласно этому Соглашению граждане трех стран имеют такие же права в сфере труда, как и граждане страны, в которой они работают. Эти права определяются по законодательству страны, предоставляющей работу [8].

Вместе с тем, граждане Союзного государства, как и стран ЕЭП не могут занимать должности государственных служащих. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» [9], Закон Республики Казахстан «О государственной службе» и Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» содержат положения о том, что государственным служащим соответствующей страны может быть только гражданин этой страны. Таким образом в указанных случаях имеет место дискриминация трудящихся по признаку гражданства. Ввиду экономической и политической интеграции наших стран требуется дальнейшее развитие законодательства и устранение дискриминации в сфере труда в госаппарате.

Заключение. Совершенствование правового регулирования запрета дискриминации в сфере труда необходимо проводить в следующих направлениях:

1. Введения антидискриминационных норм в нормативных правовых актах об образовании: в Кодексе Республики Беларусь об образовании и в Правилах приема в высшие учебные заведения Республики Беларусь.

2. В дальнейшем совершенствовании ТК, в частности, путем дополнений его ст. 14 и ст. 246.

3. В «наполнении» гражданского, административного, уголовного, гражданско-процессуального и иного отраслевого законодательства антидискриминационными нормами.

4. В переработке законодательства Союзного государства России и Беларуси и стран ЕЭП на предмет его унификации и устранения дискриминации в сфере труда.

Список использованных источников

1 О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной Организации Труда № 111, 25 июня 1958 г. [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа <http://www.kadrovik.ru/docs/konventsiya>. - Дата доступа: 20.03.2014.

2 Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканском референдуме 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48с.

3 Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г., с измен. и доп. закона от 5 янв. 2013 г., № 16-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 10.01.2013. – 2/2014.

4 О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь, 8 янв. 2014 г. № 131-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 2/2129.

5 Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011г., № 243-3 [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа // www.Pravo//worldofLaw/text.asp – Дата доступа 21.03.2014.

6 Правила приема лиц для получения высшего образования 1-й ступени: Указ Президента Респ. Беларусь, 7 фев. 2006 г. № 80, в ред. 20 марта 2014 г. № 130. [Электронный ресурс]. – <http://edu.gov.by/main>. - Дата доступа 22.03.2014.

7 О ратификации Договора между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан: Закон Респ. Беларусь, 17 февр. 1999. № 244-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871>. - Дата доступа 22.03.2014.

8 О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей: Соглашение между правительствами Респ. Беларусь, Российской Федерации и Респ. Казахстан, 19 нояб. 2010 г. [Электронный ресурс]. – режим доступа <http://planetahr.ru/publication>. - Дата доступа 20.03.2014.

9 О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г., № 204-3; в ред. 05.06.2013 г. [Электронный ресурс],- Режим доступа -<http://www.pravo.by>. - Дата доступа 20.03.2014.

О.М. Савкин

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ

Проблема торговли людьми – хорошо отлаженный транснациональный преступный вид деятельности – продолжает оставаться актуальной для Республики Беларусь, как и для всего мирового сообщества.

За последнее десятилетие основные формы торговли людьми в Беларуси практически не изменились: это преступления, совершаемые в целях сексуальной или трудовой эксплуатации [1].

Совершенствование национального законодательства является одним из направлений противодействия торговле людьми, которое имеет в Беларуси комплексный характер.

Наше государство является участником всех универсальных конвенций Организации Объединенных Наций. Международные договоры явились основой для создания национального законодательства. Урегулированы проблемные вопросы в таких сферах, как трудоустройство и обучение за границей, международное усыновление, деятельность туристических, брачных и модельных агентств. Законодательно закреплено понятие «жертва торговли людьми», определены меры по защите и реабилитации жертв.

В 2005 и 2008 годах в Уголовный кодекс Республики Беларусь [2] внесены изменения и дополнения. Теперь в Беларуси действуют 6 составов преступлений, криминализирующих торговлю людьми и связанные с ней деяния, которые охватывают все виды и формы «современного рабства». Максимальное наказание – лишение свободы сроком до 15-ти лет с конфискацией имущества. Вот эти статьи:

- 1) Статья 171 «Использование занятия проституцией или создание условий для занятия проституцией»,
- 2) Статья 171.1 «Вовлечение в занятие проституцией либо принуждение к продолжению занятия проституцией»,