

Статья 14 Трудового кодекса Республики Беларусь: устранение дискриминационных норм

Республикой Беларусь ратифицирована Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий». Нормы, закрепленные в данной Конвенции, нашли закрепление в Конституции Республики Беларусь, в Трудовом Кодексе Республики Беларусь. В статье 1 Конвенции дано определение понятию дискриминации - «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий», а также «всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами».

После внесения изменений и дополнений в статью 14 Трудового кодекса Республики Беларусь в январе 2014 г., которые вступили в силу 25 июня 2014 года, в перечень запрещенных, дискриминационных признаков был добавлен возраст работника.

Норма о запрете дискриминации по половому признаку в статье 14 Трудового кодекса Республики Беларусь была закреплена изначально, однако на практике наниматели старались не принимать на работу молодых женщин, так как опасались необходимости соблюдения норм, обеспечивающих охрану труда женщин, имеющих несовершеннолетних детей либо будущих матерей.

Эксперты¹ довольно часто отмечали ситуацию гендерного неравенства: запрет на отказ в приеме на работу женщине по причине наличия у нее детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет) не распространяется на мужчин, находящихся в аналогичной ситуации. Эксперты также отмечали случаи дискриминация работников по возрастному признаку: чаще всего востребованы работники 30 - 35 лет со значительным стажем работы, что затрудняет трудоустройство молодежи и лиц, старшей возрастной группы.

Устранение дискриминационной нормы в с. 14 Трудового кодекса должно спровоцировать позитивную модель правового поведения: гражданин может обратиться в суд с иском о несогласии с отказом в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам.

¹ <http://pravovik.by/rus/page/117/problemy-realizacii-norm-konvencii-mot--111-o-diskriminacii-v-oblasti-truda-i-zanjatij--c-a-zalevskaja-brest-brgu-imeni-as-pushkina>