

ПРИНЦИП РАВЕНСТВА И НЕДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Конради Герман Игоревич,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

В статье анализируется принцип равенства и недискриминации в трудовых отношениях сквозь призму специфики его исторического развития. Дается оценка белорусской модели реализации принципа равенства и недискриминации, а также его реализации на международном уровне. Подчеркиваются факторы, влияющие на эффективность правового регулирования данной сферы трудовых отношений.

Чтобы раскрыть тему недискриминации в трудовых отношениях, необходимо проанализировать исторический аспект развития данной сферы трудовых отношений.

Советское трудовое право обеспечивало недискриминационные основы через конституционные и кодексные гарантии равноправия и запрета необоснованных отказов при приеме (КЗоТ РСФСР 1971), связывая это с правом на труд и коллективными гарантиями занятости; на практике же защита прав реализовывалась через государственные и профсоюзные процедуры (согласование увольнений и дисциплинарный контроль), что заменяло индивидуальные антидискриминационные механизмы коллективными нормами [1].

Современные системы трудового права развивают недискриминацию как самостоятельный принцип с расширенным перечнем защищаемых признаков и отдельными процедурами защиты. Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепляет принцип равенства и недискриминации: ст. 14 определяет дискриминацию как ограничение прав или предоставление преимуществ по признакам, не связанным с деловыми качествами и не обусловленным спецификой трудовой функции (пол, раса, происхождение, язык,

убеждения, членство в объединениях, имущественное/служебное положение, возраст, место жительства, физические или психические недостатки и др.) [3].

В отличие от советского подхода, современная модель чаще использует развернутые каталоги признаков (например, возраст, инвалидность, семейный статус, политические убеждения и др.) и вводит процессуальные механизмы доказывания, восстановления и компенсации.

Международный уровень задает архитектуру правоприменения: Конвенция МОТ №111 определяет дискриминацию как любые различия, исключения или предпочтения, нарушающие равенство при приеме, обучении, продвижении и условиях труда, и обязывает государство, работодателя и профсоюз проводить законодательные и программные меры с мониторингом. Конвенция МОТ № 100 закрепляет принцип равной оплаты за труд равной ценности и требует устранения структурных причин разницы в оплате (тарифные системы, сегрегация профессий, недооценка «женских» профессий) через аудиты и корректирующие меры, вместе формируя ядро гендерного и экономического аспекта недискриминации в занятости. Таким образом, трудовое право в области недискриминации развилось до глобальных масштабов и приняло форму более важного аспекта жизни общества.

Практика показывает, что формальное принятие международных и национальных норм по недискриминации часто опережает их реализацию: эффективность защиты работников зависит не от самих запретов, а от наличия процедур, институтов и политической воли, тогда как на практике сохраняются пробелы – отсутствие методик оценки «равной ценности», дефицит статистики и аудитов оплаты, слабые независимые каналы жалоб и затяжные судебные процедуры.

Конвенции МОТ дают реальный эффект там, где государства не только ратифицировали их, но и внедрили детальные национальные стратегии – методики оценки рабочих мест, обязательные или стимулируемые аудиты оплаты, программы по устранению гендерной сегрегации, обучение инспекций и создание органов по равенству; при таких мерах сокращается гендерный разрыв и число системных нарушений, тогда как без них нормы остаются декларативными, что подчеркивает необходимость сочетания правовых, институциональных и статистических мер.

На уровне нанимателей ключевой барьер – отсутствие превентивной политики и доказательной базы: многие компании не проводят анализа вакансий на предмет косвенного воздействия, не документируют критерии отбора и продвижения, не ведут учет по полу, возрасту и другим признакам в разрезе оплаты и карьерного роста. Это создает риск, что нейтральные по формулировке правила фактически приводят к системному неравенству.

Исследование судебной практики в Беларуси выявило системные проблемы применения трудового законодательства: постановление Президиума Верховного Суда от 5 декабря 2017 г. № 7 отмечает, что отдельные судьи не учитывают разъяснения Пленума и не всегда всесторонне проверяют доводы работников о дискриминации. Однако эти недостатки признаются и последовательно устраняются, а со стороны государства осуществляется всесторонняя защита нарушаемых прав работников [2].

Эволюция трудового права в сфере недискриминации прошла от декларативной советской модели равноправия и коллективных гарантий к современной процедурно насыщенной системе, требующей конкретных мер предотвращения и исправления дискриминации (оценка «равной ценности» труда, аудиты оплаты, расследования жалоб, защита от виктимизации) и опирающейся на международные стандарты МОТ (№100, №111). В Беларуси переход зафиксирован в ст. 14 ТК, но для превращения деклараций в реальные права необходимы системные шаги: усиление инспекций или создание органов по равенству, процессуальные гарантии и прозрачность у нанимателей.

Список использованных источников

1. Кодекс законов о труде РСФСР : [сайт]. – Мн., 1971–2025. – URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/kodex_trud1971?ysclid=midg4r6s6f888879185 (дата обращения: 24.11.2025).
2. О практике применения судами норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности : постановление Президиума Верховного Суда Респ. Беларусь, 5 дек. 2017 г. , № 7 – Президиум Верховного Суда Республики Беларусь. : [сайт]. – Мн., 2017–2025. – URL: https://court.gov.by/ru/justice_rb/practice/prez/b6f29a79d92944a3.html (дата обращения: 24.11.2025).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 дек. 2024 г. № 44-З // ETALonline : офиц. правовой интернет-ресурс Республики Беларусь (дата обращения: 24.11.2025).