

## Право на труд. 2019

Оценка: 5,2

в том числе, оценка по компонентам:

- Свободный труд, без всякого принуждения – 5,3
- Равный доступ к труду для всех – 5,1
- Справедливые и благоприятные условия труда – 6,0
- Справедливое вознаграждение – 6,3
- Содействие занятости и защита от безработицы – 4,3
- Механизмы защиты – 4,0

Право на труд закреплено в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, согласно которой «гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда»<sup>1</sup>. В 2019 г. был принят и в начале 2020г. вступит в силу Закон № 219-З «Об изменении законов», согласно которому более 200 статей Трудового кодекса (далее – ТК) будут изменены, наиболее важными изменениями с точки зрения прав человека являются: включение главы 25<sup>1</sup> о дистанционной работе; изменения, связанные с гендером и недискриминацией. В статью 1 ТК планируют включить детализированное понятие «одинокий родитель» вместо «одинокая мать»<sup>2</sup>. Планируют ввести новую главу 18<sup>1</sup> про особенности труда работников, принимаемых по контрактам; работников уравнивают в материальной ответственности; с работников, которые работают по контракту, не будут взыскивать штрафы, которые были наложены на организацию<sup>3</sup>.

- Свободный труд, без всякого принуждения

В законодательстве закреплено и, в целом, обеспечивается на практике право на свободный выбор трудовой деятельности. В то же время вопрос выбора профессии ограничен. По мнению экспертов, люди выбирают работу там, где выше заработная плата, где легче учиться, а после – устроиться, но не ту работу, к которой «лежит душа». Существует список запрещенных профессий для женщин, что противоречит свободному выбору трудовой деятельности. В государстве существует обязательное распределение выпускников-бюджетников вузов и отработка по распределению в течение 2 лет. Если выпускник отказывается отработать – он обязан вернуть затраченные на его подготовку деньги в государственный бюджет. Так, бесплатное высшее образование “по-белорусски” – это отсроченный кредит или натуральная форма оплаты. Распространены краткосрочные контракты.

Принудительный труд формально запрещен согласно ст. 41 Конституции и ст. 13 ТК, однако на практике продолжает применяться. На международном уровне принудительный труд признается современной формой рабства<sup>4</sup>, торговлей людьми, однако в нашем законодательстве такого

<sup>1</sup> Конституция Республики Беларусь, ст.41

<sup>2</sup> Изменения в трудовом кодексе для родителей и опекунов. Комментирует эксперт, <https://1prof.by/news/obshhestvo-i-profsoyuzy/izmeneniya-v-trudovom-kodekse-dlya-roditelej-i-opekunov-komentiruet-ekspert/>

<sup>3</sup> Подробнее см. Revera, Обзор ключевых изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, <https://revera.by/info-centr/news-and-analytical-materials/510-obzor-klyuchevyx-izmenenij-v-trudovoj-kodeks-respubliki-belarus/> ; <https://finance.tut.by/news670244.html>

<sup>4</sup> Доклад Специального докладчика ООН о современных формах рабства, включая его причины и последствия 2013 г.:

понятия нет. В государстве достаточно распространена оставшаяся в качестве «наследия» советского времени практика мобилизации и использования бесплатной рабочей силы для нужд экономического развития. Как правило, в качестве такой рабочей силы используются лица, в той или иной степени находящиеся в положении зависимости – ученики школ, учащиеся средних специальных учебных заведений, студенты вузов, заключенные, военнослужащие, лица, находящиеся на принудительном лечении в лечебно-трудовых профилакториях, лица, чьи дети находятся под опекой государства.<sup>5</sup>

По мнению экспертов, труд понимается государством не как право человека, а как обязанность. Государство видит в человеке ресурс, на котором можно заработать.

В 2015 г. был издан Декрет Президента № 3 от 2 апреля 2015 г. «О предупреждении социального иждивенчества»<sup>6</sup>, согласно которому трудоспособные граждане, которые не работают на протяжении 183 рабочих дней, вынуждены были платить сбор государству. В 2018 г. декрет был отменен и заменен на Декрет №1 от 25 января 2018 г. «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь». Декрет №1 отменил положение об обязанности уплачивать налог «тунеядцам», однако Декрет №1 не отменил выплаты – с 1 января 2019 все трудоспособные граждане, которые официально не работают, обязаны платить за коммунальные услуги и др. общественные сервисы по иным тарифам (100%) нежели те, кто работает или осуществляет иные виды деятельности, определенные правительством. Согласно данному декрету – местные исполнительные и распорядительные органы содействуют в трудоустройстве гражданам, организуют обучение, организуют временную занятость, оказывают консультативную, правовую помощь, организуют обучение правовым и финансовым основам предпринимательской деятельности. Также согласно декрету № 1 создается база данных со всеми трудоспособными гражданами, не задействованными в экономике, где предоставление, сбор, обработка, хранение и использование персональных данных может быть осуществлено без их согласия. Декрет ввел понятие «гражданин, ведущий асоциальный образ жизни» и наделил комиссии, которые должны быть созданы согласно данному декрету, правом принимать решения о необходимости направления таких граждан в лечебно-трудовые профилактории (далее – ЛТП). Работа в ЛТП является принудительным трудом.

Формально Законом о правах ребенка РБ 1993 г. (ст. 9) запрещаются любые виды эксплуатации детей. Ст. 10 МПКЭСР, ст. 32 Конвенции о правах ребенка налагает на Беларусь обязательство принимать все меры по недопущению случаев экономической эксплуатации детей. Однако на практике, учащихся школ привлекают (в некоторых случаях – безвозмездной) на сельскохозяйственные работы. Хотя данная деятельность входит в перечень работ, к которым можно привлекать детей от 14 до 16 лет, часто имеют место факты злоупотребления властью со стороны администрации учебного заведения и нарушение норм трудового законодательства и законодательства об образовании, а именно: такое привлечение осуществляется во время учебного процесса, безвозмездно, есть случаи привлечения к работе детей до 14 лет, в некоторых случаях не соблюдается техника безопасности, отсутствует элемент добровольности: дети направляются в

[https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-43\\_ru.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-43_ru.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1)

<sup>5</sup> Дейкало Е.А. «Беларусь: права человека и бизнес (руководство для бизнеса, государства, гражданского общества)» 2019г., с.88: <http://www.biz.belhelcom.org>; Резюме материалов по Беларуси, представленных заинтересованными сторонами, Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.86-87

<sup>6</sup> Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. №3 «О содействии занятости населения» (в ред. Декрета Президента Республики Беларусь от 25.01.2018 №1), [https://pervadmin.gov.by/docs/dekret\\_3/dekret\\_3.pdf](https://pervadmin.gov.by/docs/dekret_3/dekret_3.pdf)

распоряжение сельскохозяйственного предприятия учебным заведением в «добровольно-принудительном порядке». Участвуя в учебном процессе, дети находятся в зависимости от учебного заведения и его администрации.

В 2019 г. существует тенденция необоснованных увольнений как на государственных, так и на частных предприятиях. Отказ от взаимодействия с независимыми профсоюзами. Практикуются увольнения по политическим мотивам.

На 2019 г. до сих пор не приняты законодательные и иные эффективные меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся были свободны от физических и психологических притеснений, включая сексуальные домогательства. В законодательстве отсутствуют понятия «буллинг на рабочем месте», «сексуальное домогательство», «психические и физические притеснения». У нанимателя имеется полная свобода действий в отношении работника, особенно подвержены таким домогательствам женщины. Невозможно доказать факт насилия, так как нет юридической нормы и жертвы зачастую сохраняют молчание из-за правозащитной системы и судов, которые неэффективны. По мнению экспертов, государственные профсоюзы не занимаются такими случаями.

- Равный доступ к труду для всех

Рынок труда открыт не для каждого, несмотря на то, что существует запрет дискриминации в трудовых отношениях (ст. 14 ТК). На 2018г. в трудовых отношениях, с проблемой дискриминации на рынке труда сталкивались 85% белорусов (89,6% женщин и 80,4% мужчин), при этом женщины чаще сталкиваются с дискриминацией в связи со своей ролью жены и матери, мужчины – в связи с возрастом.<sup>7</sup> Нет комплексного антидискриминационного законодательства. Из-за его отсутствия нет эффективных правовых средств защиты от дискриминации. Законодательно не закреплены определения прямой и косвенной дискриминации, множественной дискриминации в то время как на практике встречается много случаев именно косвенной дискриминации.

Правовая культура на низком уровне, в обществе низкий уровень принятия «другого», люди живут стереотипами, тем самым дискриминируются уязвимые группы. У государства есть стандартизированное понимание уязвимой группы населения, у государства и государственных органов отсутствует понимание, что такое уязвимая группа, что таких групп много и они меняются в зависимости от идентификации новой уязвимости или их совокупности.

Несмотря на то, что формально государство принимает и реализует национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и искоренение всякой дискриминации, например, гендерный план, закон о людях с инвалидностью, на практике дискриминация «процветает».

Существует список запрещенных профессий для женщин. Имеет место де-факто разрыв в оплате труда женщин и мужчин.

Существуют преграды в доступе к обучению и, соответственно, к доступу к той или иной профессии людей с инвалидностью в зависимости от группы инвалидности. Государство поощряет льготами те предприятия, которые специализировано берут на работу людей с инвалидностью. Формально, государство провозглашает, что оно способствует трудоустройству людей с инвалидностью, принимает различные меры, однако на практике не государство, а наниматель решает принять на работу человека с инвалидностью или нет. В 2019 году в Парламент был внесен проект закона «О

---

<sup>7</sup> О ситуации в сфере гендерной дискриминации на рынке труда и при приёме на работу на 2018 г., гендерные перспективы, <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>

правах инвалидов и их социальной интеграции»<sup>8</sup>. Несмотря на то, что формально в трудовой сфере имеется большое число позитивных мер содействия указанным лицам – трудоустроено не более трети трудоспособных из числа лиц с «легкой» степенью инвалидности. Предпринимаемые меры носят в основном не персонифицированный, не инклюзивный, а групповой, институциональный характер<sup>9</sup>. Люди с инвалидностью сталкиваются с дискриминацией и ограничениями при поиске работы на постоянной основе<sup>10</sup>. Государство неэффективно реализует меры, которые обеспечивают физическую доступность, альтернативные и гибкие условия труда для работающих людей с инвалидностью. Безбарьерная среда почти отсутствует в столице и областных центрах, в регионах ситуация и вовсе «плачевна».

Люди предпенсионного возраста, пожилые люди, а также молодые специалисты подвергаются дискриминации в области труда по признаку возраста. Так, наниматель склонен брать молодого специалиста нежели специалиста в возрасте, с другой стороны молодому специалисту сложнее найти работу из-за нехватки опыта. Пенсионная реформа 2016 г. и ее последствия для населения продолжают влиять на выход на трудовую пенсию, пенсионные выплаты и льготы и их отсутствие, и, как следствие, ожидание социальной пенсии<sup>11</sup>.

- Справедливые и благоприятные условия труда

В белорусском законодательстве установлены достаточно жесткие требования и нормативы, касающиеся охраны труда, однако на практике безопасность на производстве – проблемная сфера, в которой имеет место несоблюдение права работников на безопасные условия труда и на доступ к эффективным средствам правовой защиты. Система по охране труда существует, при приеме на работу наниматель обязан проинструктировать работника. Однако система формальная, для государства и нанимателя самое главное, чтобы «все было хорошо на бумаге», а не реальные навыки работников по охране труда. В апреле 2019 г. состоялось заседание Президиума Совета Министров по вопросу о состоянии производственного травматизма с тяжелыми последствиями и обеспечении пожарной и промышленной безопасности в организациях. Министерство труда подготовило дополнительные меры по обеспечению безопасных условий труда.<sup>12</sup>

Проблемой является практически неработающий механизм доступа к эффективным средствам правовой защиты для семей работников, погибших на производстве. По мнению экспертов, предприятия стараются избежать положенных по закону выплат. Существует практика, при которой если работник получил мелкую травму, наниматель вынуждает его сказать, что это бытовая травма или лишает премии за несоблюдение требований по охране труда. Даже при наличии судебного решения взыскать положенные суммы с предприятий оказывается очень сложно. В итоге родственники погибших получают выплату либо в намного меньшем размере, чем положено, либо не получают вообще, либо предприятие предлагает осуществлять выплату мизерными частями на протяжении очень длительного периода времени.<sup>13</sup> В 2018 году по сравнению с 2017-м численность

---

<sup>8</sup> <https://pravo.by/document/?guid=3941&p0=2019087021>

<sup>9</sup> Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 25-31:  
[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT\\_CCPR\\_CSS\\_BLR\\_31288\\_R.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf)

<sup>10</sup> <https://imenamag.by/posts/rabota-v-krizis>

<sup>11</sup> Подробнее см. Исследование БХК, Кто рискует лишиться пенсии, угодив в ловушку страхового стажа?,  
<https://www.pensii.belhelcom.org/#spisok>

<sup>12</sup> Совет Министров Республики Беларусь: <http://www.government.by/ru/content/8759>

<sup>13</sup> Дейкало Е.А. «Беларусь: права человека и бизнес (руководство для бизнеса, государства, гражданского общества)» 2019 г., с.82: <https://biz.belhelcom.org/>

работников, погибших на производстве выросла на 19 человек. В 2019 цифра погибших не изменилась по сравнению с 2018 – 95 погибших в течении года.<sup>14</sup>

Есть вопросы по обеспечению безопасной и здоровой производственной среды, в частности обеспечению доступа к безопасной питьевой воде, адекватным санитарным услугам, учитывающим специфические потребности женщин в плане гигиены, а также к материалам и информации, способствующим обеспечению надлежащей гигиены.

По оценке экспертов, существует дискриминация по возможности продвижения в работе между женщинами и мужчинами. Наблюдается разница в оплате труда мужчин и женщин, причем по всем отраслям экономики. Разрыв в заработной плате мужчин и женщин сократился с 33% в 2015 году до 24% в 2019 году, но он по-прежнему представляет собой значительный раскол в обществе и препятствует доступу женщин к равной оплате за равный труд<sup>15</sup>.

Законодательно урегулированы и беспрепятственно применяются: оплачиваемые отпуска, больничные, ограничения продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также ежедневный и еженедельный периоды отдыха.

Не разработаны меры по совмещению работы с семейными обязанностями, включая доступные по цене услуги по уходу за детьми и зависимыми взрослыми в дневное время.

- Справедливое вознаграждение

Исходя из уровня бедности по Беларуси, бедность связана с уровнем безработицы и многодетностью нежели с недостаточной заработной платой. По мнению экспертов, для Беларуси характерен дисбаланс между временем, которое человек тратит на труд, и временем, которое человек должен иметь на себя. Государство и государственная политика в области экономики способствует тому, что среднестатистическому работнику приходится работать «в разы больше», чтобы обеспечить себе достойный уровень жизни.

Государством установлена минимальная заработная плата, наниматель не может выплачивать зарплату меньше этой законодательно установленной суммы. Она регулярно пересматривается. В то же время не действует минимальная заработная плата для договора подряда, который в некоторых случаях на практике подменяет трудовой договор. Принят законодательный акт, регулирующий минимальную заработную плату – Закон «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». Размер минимальной заработной платы в 2019 году – 330 рублей. В 2019 году уровень повышения составил 8,1%<sup>16</sup> по сравнению с 2018 г. По оценке экспертов, минимальная заработная плата не всегда дает возможность прожить на достойном уровне.

Несмотря на то, что тарифные сетки одинаковы для мужчин и женщин, женщины получают меньше, так как мужчинам поручают больше работы, соответственно, и доплачивают больше. Женщины де-факто имеют меньше возможностей по продвижению по службе. Зарплата дифференцируется в зависимости от выслуги лет, классификации, звания. Существует неравенство в оплате труда за одну и ту же работу между частным и государственным сектором (например, оплата труда воспитателей детских садов, школ). В государстве отсутствует должная прозрачная конкуренция между нанимателями за работника, также отсутствуют эффективные профсоюзы на местах.

---

<sup>14</sup> Статистика по травматизму на производстве, Белстат, [https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-excel/Oficial\\_statistika/Godovwe/travma\\_na\\_proizvod-2020.xlsx](https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-excel/Oficial_statistika/Godovwe/travma_na_proizvod-2020.xlsx)

<sup>15</sup> [Резюме материалов по Беларуси](#), представленных заинтересованными сторонами, Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.94

<sup>16</sup> <https://myfin.by/wiki/term/minimalnaya-zarabotnaya-plata>

- Содействие занятости и защита от безработицы

Меры, направленные на достижение полной занятости, принимаются, но они неэффективны. Не существует системного планирования рынка труда, при желании переквалифицироваться в специалиста другой профессии отсутствует возможность выбора в переквалификации. Лишь каждый шестой безработный зарегистрирован в органах службы занятости<sup>17</sup>.

Национальная политика, направленная на ликвидацию безработицы и неполной занятости и удовлетворение потребностей в рабочей силе, разрабатывается государственными органами без участия заинтересованных групп, инклюзивность в таком процессе отсутствует.

Разработан и достаточно эффективно применяется механизм компенсации в случае потери работы, который более эффективен на государственной службе. Существует возможность переквалификации. В случае потери работы выплачивается трехмесячный средний заработок. Однако, если потеря работы произошла из-за истечения контракта, такая компенсация не выплачивается, то же самое происходит при увольнении по соглашению сторон.

Формально существует пособие по безработице, но оно минимальное, 2 базовые величины. Оно не привязано к доходу, и не покрывает минимальный прожиточный минимум. На такое пособие невозможно прожить. Для того чтобы его получить, нужно пройти множество процедур. По оценке экспертов, всего 0,5% трудоспособного населения зарегистрированы в системе как безработные. В 2019 г. государство начало обсуждение и инициировало программу, согласно которой нанимателей обязали производить отчисления в размере 1 процента от оплаты труда для создания источника для последующих выплат в случае сокращений. Наниматели выступают против внедрения такого механизма, так как считают, что Белгосстрах в состоянии (обладает ресурсами от обязательного страхования от несчастных случаев) «поделиться»/перераспределить эти ресурсы для борьбы с безработицей и помощи тем, кто потерял работу.

Существуют и функционируют службы для оказания помощи и поддержки в трудоустройстве. Существует биржа труда, ярмарки вакансий. Туда обращаются, однако список предложенных вакансий ограничен.

Имеется достаточное количество действующих учебных заведений для получения профессионально-технического образования, наблюдаются недоборы на предложенные места. Инфраструктуры для качественного профессионально-технического образования не хватает. Профессионально-техническое образование является общедоступным; однако по статистике учебные заведения этого профиля поступают дети с низкими баллами, в большинстве своем мальчики. По существу, профессионально-техническое образование распространено среди определенных социальных групп. Немногие после получения аттестата продолжают обучение в высшем заведении. Профессионально-техническое образование дает возможность приобретать знания и навыки, которые способствуют развитию личности, самостоятельности и трудоустройству даже больше, чем высшее образование. Профессионально-техническое образование не обеспечивает переподготовку взрослых, знания и навыки которых устарели в результате преобразований в сферах технологии, экономики, занятости, социальных отношений.

В государстве не принимаются эффективные меры по планированию и прогнозированию рынка труда. Отсутствует подход, основанный на правах человека, в планировании и прогнозировании рынка труда.

---

<sup>17</sup> [Подборка информации по Беларуси](#), Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.73

Формально разработаны механизмы государственной поддержки создания новых рабочих мест. На практике не всегда такие механизмы эффективны. В 2019г. государство поощряло различные хакатоны, венчурные проекты. Существует фонд поддержки предпринимательства, куда можно прийти со своим бизнес-планом.

- Механизмы защиты

Существуют административные процедуры и другие механизмы по борьбе с нарушениями права на труд, включая необоснованные увольнения, однако, по оценке экспертов, они неэффективны. Люди не осведомлены о данных процедурах и их доступности. Создана система государственных инспекций труда, однако, по мнению экспертов, они «охотнее» находят нарушения на предприятиях частной формы собственности, чем государственной. Государство стоит на стороне иностранных инвесторов и компаний. Суды выносят решения в пользу иностранных компаний, позволяя им работать вне рамок закона. Например, иностранный наниматель может не пользоваться результатами аттестации. Из-за слабости профсоюзов на предприятиях, внутренние механизмы защиты на предприятиях также неэффективны. Только в местах, где есть сильные профсоюзы, зачастую независимые профсоюзы, работники имеют возможность эффективно использовать механизмы по борьбе с нарушениями права на труд.

Согласно исследованию Гендерных перспектив 2018 г. «готовность отстаивать свои права в случае их нарушения не высока: при приеме на работу что-либо предпринимают 12,7% (хотят, но не делают – 40,1%), в ситуациях на рабочем месте – 22,7% (хотят, но не делают – 40,5%). Низкий уровень готовности отстаивать права в случае дискриминации при приеме на работу может быть связан с тем, что у соискателей значительно меньше рычагов влияния на потенциального нанимателя из-за отсутствия оформленных отношений между сторонами. Более того, в случае дискриминации на рабочем месте 35,9% боятся ухудшения отношений с руководителем, 23,3% хотят сохранить работу любой ценой – оба этих фактора можно считать существенным барьером в борьбе с дискриминацией. Закономерностей (возраст, образование, сфера деятельности, пол) в отношении готовности сопротивляться дискриминации не выявлено, следовательно, работать по повышению готовности бороться за свои права нужно с широкими слоями населения. Также существенной проблемой является то, что одним из ключевых способов реагировать на ущемление прав является увольнение. Так поступают около 30% тех, кто реагирует на ущемление прав. Это говорит о том, что конструктивных механизмов решения проблемы не существует, или работники не рассматривают другие способы, или не владеют ими. Таким образом, работники из ситуации нарушения прав попадают в еще более уязвимую ситуацию, теряя работу. Причем к увольнению как к средству решить проблему чаще вынуждены прибегать женщины»<sup>18</sup>.

Законодательно закреплено и доступно к реализации право на создание профсоюзов. В то же время Беларусь является единственной страной на постсоветском пространстве, где существует разрешительный порядок регистрации профсоюзов, а не уведомительный<sup>19</sup>. Свободно вступать в профсоюзы можно, однако выйти из государственного профсоюза затруднительно, работников удерживают, запугивают увольнением и потерей преференций, предусмотренным тем или иным коллективным договором. Работники могут свободно принимать участие в деятельности профсоюза.

Право на забастовку законодательно закреплено, однако понимание права на забастовку государством намного уже, чем международный стандарт права на забастовку. Процедуры для

---

<sup>18</sup> О ситуации в сфере гендерной дискриминации на рынке труда и при приеме на работу на 2018 г., гендерные перспективы, <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>

<sup>19</sup> МОТ, рекомендация 2014

реализации права на забастовку настолько обширны и невыполнимы, что реализовать законно право на забастовку работниками крайне затруднительно.

Доступ в суд по трудовым спорам существует, однако, по оценкам экспертов, во многих случаях эффективность при рассмотрении спора, особенно, если нанимателем выступает государственная организация, «находится под большим вопросом». Трудовые споры последние 10 лет имеют политическую окраску, в связи с этим намного сложнее бывшему работнику выиграть судебное дело и восстановить свои права.

В сфере охраны труда законодательно закреплено и доступно право на адекватное возмещение, включая в форме реституции, компенсации, сатисфакции или гарантии неповторения. Компенсация за сверхнормативный план – законодательно предусмотрена и доступна, однако компенсация за какие-либо нарушения со стороны нанимателей – не закреплена в законодательстве и недоступна работникам. Методологии расчета реституции, компенсации не предусмотрены законодательством, решение о том или ином размере возмещения принимается судом в каждом частном случае. Что касается гарантии неповторения, законодательно предусмотрен штраф за нарушение со стороны нанимателя, однако не предусмотрено увеличение штрафа за повторение.