

Национальный Индекс прав человека

<https://index.belhelcom.org>

Право на труд. 2020

Оценка: 4,3

в том числе, оценка по компонентам:

- Свободный труд, без всякого принуждения – 4,4
- Равный доступ к труду для всех – 4,3
- Справедливые и благоприятные условия труда – 5,1
- Справедливое вознаграждение – 5,5
- Содействие занятости и защита от безработицы – 3,6
- Механизмы защиты – 2,7

Право на труд гарантируется 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»¹. В 2019 г. был принят и в начале 2020г. вступил в силу закон РБ «Об изменении законов», согласно которому более 200 статей Трудового кодекса (далее - ТК) были изменены, наиболее важными изменениями с точки зрения прав человека являются: включение главы 25-1 о дистанционной работе; изменения, связанные с гендером и недискриминацией. В статью 1 ТК включили детализированное понятие «одинокий родитель» вместо «одинокая мать»². Ввели в ТК новую главу 18-1 об особенности труда работников, принимаемых по контрактам; работников уравнивали в материальной ответственности; с работников, которые работают по контракту, не будут взыскивать

¹ Конституция Республики Беларусь, ст.41

² 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-kommentiruet-ekspert/>



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

штрафы, которые были наложены на организацию³. В ст. 1 ТК ввели понятие «контракт», однако оно обширно и не позволяет разграничить контракты с иными срочными трудовыми договорами (например, с трудовыми договорами с временными и сезонными работниками)⁴. Вместе с внедрением норм о дистанционной работе, появилась конкуренция между нормами, регулирующими дистанционную работу, и нормами, регулирующими труд работников-надомников⁵. Более того, многие нормы, которые обсуждались в процессе подготовки, не нашли своего отражения в окончательной версии закона «Об изменении законов»⁶.

- Свободный труд, без всякого принуждения

В законодательстве закреплено и обеспечивается на практике право на свободный выбор трудовой деятельности. В то же время выбор 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 на 1 год, по которым человек в течении данного периода не может уволиться и обязан отработать до конца.

Принудительный труд формально запрещен согласно ст. 41 Конституции и ст.13 ТК, однако на практике продолжает применяться. На международном уровне

³ 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>

⁴ К.Л. Томашевский, Анализ некоторых спорных нововведений в ТК РБ: недостатки в правотворчестве, https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/241368/1/%d0%a2%d0%be%d0%bc%d0%b0%d1%88%d0%b5%d0%b2%d1%81%d0%ba%d0%b8%d0%b9_151-155.pdf

⁵ Ibid.

⁶ В Беларуси отредактируют Трудовой кодекс. Какие изменения "забыли" внести в документ, <https://finance.tut.by/news603002.html?c>



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

принудительный труд признается современной формой рабства⁷, торговлей людьми, однако в нашем законодательстве такого понимания нет. В государстве достаточно распространена оставшаяся в качестве «наследия» советского времени практика мобилизации и использования бесплатной рабочей силы «для нужд народного хозяйства». Как правило, в качестве такой рабочей силы используются лица, в той или иной степени находящиеся в положении зависимых – 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.⁸

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

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. В 2020 г. сфера охвата Декрета расширилась. Так, с 1 мая 2020 г. трудоспособные граждане, не занятые в экономике, в соответствии с п. 5 Декрета Президента № 3, обязаны оплачивать жилищно-коммунальные услуги по полной их стоимости, а именно: горячее водоснабжение; газоснабжение при наличии индивидуальных отопительных газовых приборов; теплоснабжение. Согласно данному декрету – местные исполнительные и распорядительные органы содействуют в трудоустройстве гражданам, организывают обучение, организуют временную занятость, оказывают консультативную, правовую помощь, организуют обучение правовым и финансовым основам предпринимательской деятельности. Также согласно декрету № 1 создана база данных со всеми трудоспособными гражданами, не задействованными в экономике, где предоставление, сбор, обработка, хранение и

⁷ Доклад Специального докладчика ООН о современных формах рабства, включая его причины и последствия 2013 г.:

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

⁸ 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



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

использование персональных данных осуществляется без их согласия. Декрет ввел понятие «гражданин, ведущий асоциальный образ жизни» и наделил комиссии по содействию трудоустройству правом принимать решения о необходимости направления таких граждан в лечебно-трудовые профилактории (далее – ЛТП). Работа в ЛТП является принудительным трудом. В 2020 г. после президентских выборов ЛТП стали ассоциироваться с местом лишения свободы для «протестующих».

Законом «О правах ребенка» 1993 года (ст. 9) запрещаются любые виды эксплуатации детей. Ст. 10 МПКЭСП, Ст. 32 Конвенции о правах ребенка налагает на Беларусь обязательство принимать все меры по недопущению случаев экономической эксплуатации детей. Однако на практике учащиеся школ привлекают для безвозмездной работы на сельскохозяйственных работах. Хотя данные работы входят 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 распоряжение сельскохозяйственного предприятия учебным заведением в «добровольно-принудительном порядке». Участвуя в учебном процессе, дети находятся в зависимости от учебного заведения и его администрации.

В 2020 г. обострилась проблема учащихся колледжей, когда из-за пандемии их распределяли на предприятие на 6 месяцев.

В 2020 г. продолжалась тенденция необоснованных увольнений как на государственных, так и на частных предприятиях, однако, по оценке экспертов, ситуация существенно ухудшилась после президентских выборов 2020 г. и последовавших за ними мирных протестов. Выражение своей гражданской позиции, ношение протестной символики, участие в мирных протестах и последующие за ними административные аресты – стали причиной запугиваний, давления и необоснованных увольнений добросовестных работников. Широко распространена практика увольнений по политическим мотивам.

По состоянию на 2020 год 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



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

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 неэффективности существующих механизмов защиты трудовых прав. По мнению экспертов, государственные профсоюзы не считают, что такими ситуациями нужно заниматься.

- 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). Так и не принято комплексное антидискриминационное законодательство. Отсутствуют эффективные правовые средства защиты от дискриминации. Не закреплены определения прямой и косвенной дискриминации, множественной дискриминации и т.д.

После президентских выборов 2020 г и мирных протестов, стала востребованной практика, согласно которой, на государственном уровне наниматели стали запрашивать информацию о привлечении к административной ответственности за политическую активность работника и/или потенциального работника.

Правовая культура продолжает находиться на низком уровне, в обществе низкий уровень принятия «другого», люди живут стереотипами, тем самым дискриминируя уязвимые группы. У государства есть стандартизированное понимание уязвимой группы населения. В целом, в государстве отсутствует понимание, что такое уязвимая группа, что таких групп много и они меняются в зависимости от идентификации новой уязвимости или их совокупности. Так, пандемия выявила новые уязвимые группы, такие как работники 50+, работники, имеющие детей дошкольного, младшего и среднего школьного возраста (особенно одинокие родители), работники имеющие хронические заболевания, однако, по оценке экспертов, государство и наниматели (особенно государственные) с опозданием обеспечили безопасные условия для таких работников, «если вовсе обеспечили». Пандемия COVID-19 никак не повлияла на пересмотр пособий и иных мер в качестве реагирования на новый вызов.

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».



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

Существует список запрещенных профессий для женщин. Имеет место разрыв в оплате труда для женщин и мужчин. В 2020 г. министр труда и социальной защиты Ирина Костевич говорила, что список запрещенных профессий могут отменить в ближайшее время, однако пока это обещание не реализовано.

Сохраняются 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 правах инвалидов и их социальной интеграции»⁹, 4 июня 2020 года Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь принят в первом чтении, на данный момент идет подготовка ко второму чтению. Данный проект закона содержит главу 5 «гарантии прав инвалидов в сфере трудовых отношений и иных видов деятельности», статьей 46 проекта закона предусмотрены существенные изменения в ТК Республики Беларусь, также предусмотрены иные изменения¹⁰. Несмотря на то, что, формально, в трудовой сфере имеется большое число позитивных мер содействия указанным лицам, по оценкам экспертов, трудоустроено не более трети трудоспособных из числа лиц с «легкой» степенью инвалидности. Предпринимаемые меры носят в основном не персонифицированный, не инклюзивный, а групповой, институциональный характер¹¹. Люди с инвалидностью сталкиваются с дискриминацией и ограничениями при поиске работы на постоянной основе¹². По мнению экспертов, 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».

⁹ <https://pravo.by/document/?guid=3941&p0=2019087021>

¹⁰ Ibid.

¹¹ 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

¹² <https://imenamag.by/posts/rabota-v-krizis>



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, льготы и их отсутствие, и, как следствие, ожидание социальной пенсии¹³. В 2020 г. из-за пандемии COVID-19 и рисков, связанных с ней, была идентифицирована новая уязвимая группа, работники возрастной группы 60+, они были первой на очереди группой для перевода на дистанционную работу.

- 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 «было все хорошо на бумаге, а не реальные навыки работников по охране труда».

В 2020г. государство не смогло адекватно отреагировать на COVID-19, власти изначально не признавали пандемию, соответственно, никаких превентивных мер, инструкций не было издано и не было доведено до нанимателей и работников. Врачи, учителя оказались в ситуации, когда работа и условия на работе стали риском для жизни. Только спустя некоторое время, после многочисленных случаев смертности от COVID-19 и от его последствий, власть признала, что пандемия существует, появились инструкции по мерам безопасности в условиях пандемии, школы и университеты были переведены на дистанционное обучение. Однако к этому моменту доверие населения к власти и ее решениям было полностью утеряно. Так, непринятие решения об официальном карантине с одной стороны, невозможность получить социальные гарантии в виде оплачиваемого отпуска на время самоизоляции с другой стороны, и принятие белорусскими банками

¹³ Подробнее см. Исследование БХК, Кто рискует лишиться пенсии, угодив в ловушку страхового стажа?, <https://www.pensii.belhelcom.org/#spisok>



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

решения о повышении кредитных ставок¹⁴ – с третьей стороны, создали для большинства населения ситуацию, когда невозможно обеспечить получение достаточных средства к существованию для себя и своей семьи, включая повышенный риск для здоровья (как своего, так и окружающих). Многие представители уязвимых групп не могли себе позволить в силу материального положения взять отпуск за свой счет и обеспечить себе социальную изоляцию, и были вынуждены ходить на работу, чтобы не потерять деньги, которых теперь нужно еще больше, чтобы выплачивать кредит по более высоким ставкам¹⁵. Также пандемия выявила проблемы с возможностью выхода на дистанционную работу.

Проблемой является практически неработающий механизм доступа к эффективным средствам правовой защиты для семей погибших на производстве. Предприятия стараются избежать положенных по закону выплат. Существует практика, при которой, если работник получил мелкую травму, наниматель его вынуждает 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.¹⁶ В 2018 году по сравнению с 2017-м численность работников, погибших на производстве, выросла на 19 человек. В 2019 цифра погибших не изменилась по сравнению с 2018 – 95 погибших в течение года, в 2020 было 101 погибших на производстве.¹⁷

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

¹⁴ Банки приостанавливают выдачу кредитов и пересматривают процентные ставки на займы: <https://finance.tut.by/news677654.html>

¹⁵ Дейкало Е., Гулак О., COVID-19, бизнес и права человека: вызовы и стратегии поведения (аналитическая записка), https://belhelcom.org/sites/default/files/covid-19_businesshuman_rights_5.0.pdf

¹⁶ Дейкало Е.А. «Беларусь: права человека и бизнес (руководство для бизнеса, государства, гражданского общества)» 2019 г., с.82: <https://biz.belhelcom.org/>

¹⁷ Статистика по травматизму на производстве, Белстат, https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-excel/Oficial_statistika/Godovwe/travma_na_proizvod-2020.xlsx



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

Из-за пандемии COVID-19 встал вопрос об обеспечении средствами защиты от коронавирусной инфекции на рабочих местах. Весной была нехватка антисептиков и одноразовых масок в магазинах и аптеках и, следовательно, на рабочих местах.

Сохраняется дискриминация при продвижении в карьере между женщинами и мужчинами. В 2020 г. все также 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 труд¹⁸.

Законодательно урегулированы и беспрепятственно применяются: оплачиваемые отпуска, больничные, ограничения продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также ежедневный и еженедельный периоды отдыха. Однако в 2020г. в связи с пандемией ситуация с больничными, переработками усугубилась. На предприятиях нагрузка распределялась неравномерно, нагрузка заболевших перераспределялась на тех, кто продолжал работать. Не все люди были способны уйти на самоизоляцию, некоторые продолжали ходить на работу, будучи инфицированным коронавирусом. Те, кто перешел на дистанционную работу, оказались без четкого графика, режима работы и отдыха. Из-за дистанционного обучения нагрузка на учителей увеличилась, из-за самой пандемии – врачи перерабатывали и болели прямо на работе. На производствах отменяли выходные отпуска. Принуждали водителей автобусов перерабатывать. Увольняли женщин в разы больше, чем мужчин, что связано с тем фактом, что женщины составляют большинство персонала в сфере оказания услуг (общепит, индустрия красоты, медицина, торговля и т.д.). Более того, женщины, исходя из социальной роли матери, часто уходили на больничный, когда ребенок или дети заболели.

По-прежнему не разработаны меры по совмещению работы с семейными обязанностями, включая доступные по цене услуги по уходу за детьми и зависимыми взрослыми в дневное время. В 2020 г., в разгар пандемии, государство не разработало никаких мер в ответ на новые вызовы.

- Справедливое вознаграждение

¹⁸ [Резюме материалов по Беларуси](#), представленных заинтересованными сторонами, Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.94



Бедность связана с уровнем безработицы и многодетностью нежели с недостаточной заработной платой. 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». По сравнению с 2019 г. минимальная зарплата в 2020 году с января по октябрь включительно была увеличена и составляла 375 рублей. В ноябре-декабре 2020 с учетом индексации 5,2% минимальная заработная плата составляла 388 рублей 42 копейки¹⁹. Минимальная заработная плата не всегда дает возможность на достаточный уровень жизни. Если мы говорим о людях пожилого возраста, то пенсии не хватает для того, чтобы оплатить все расходы, включая питание, оплату жилья и дополнительные расходы. Государство не предпринимает действенных мер по улучшению ситуации. В 2020 г. ситуация усугубилась из-за пандемии, более того, не был обеспечен рост пособия по безработице, государство практически не помогло пострадавшим от пандемии отраслям экономики. В связи с пандемией и затратами на медикаменты, размер минимальной заработной платы не пересматривался.

По мнению экспертов, в 2020 г. государство не предприняло никаких действий в борьбе с пандемией и ее последствиями, в виде, например, безработицы. Если в Минске люди сумели приспособиться к новым вызовам, то в регионах – нет.

Несмотря на то, что тарифные сетки в Республике Беларусь одинаковы для мужчин и женщин, женщины получают меньше, так как мужчинам поручают больше работы, соответственно, и доплачивают больше. Женщин меньше продвигают 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

¹⁹ <https://myfin.by/wiki/term/minimalnaya-zarabotnaya-plata>



отсутствует должная прозрачная конкуренция между работодателями за работника, также отсутствуют эффективные профсоюзы на местах.

- Содействие занятости и защита от безработицы

Меры, направленные на достижение полной занятости, принимаются, но, по оценке экспертов, 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 занятости²⁰.

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.

Система не отвечает или не в состоянии ответить на вызовы, с которыми сталкивается. В 2020г. примером таких вызовов стала пандемия, которая выявила то, что система не в состоянии адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам. Многие работники государственного и частного сектора потеряли работу, но никакой поддержки не получили.

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. В 2020 г. из-за пандемии многие работники потеряли работу, была распространена практика увольнения по соглашению сторон, которая закрывала путь к механизму получения компенсации.

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

²⁰ [Подборка информации по Беларуси.](#) Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.73



пройти множество процедур. По оценке экспертов, всего 0,5% трудоспособного населения зарегистрированы в системе как безработные. В 2020 г. государство 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. Эффективность данных служб и возможностей снизилась в 2020 г. из-за пандемии COVID-19.

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 2020г пандемия выявила неспособность профессионально-технического образования адаптироваться к новым вызовам. Государство не предприняло никаких попыток по переподготовке или адаптации работников.

В государстве не принимаются эффективные меры по планированию и прогнозированию рынка труда. Отсутствует подход, основанный на правах человека, в планировании и прогнозировании рынка труда. В 2020 г. введен в эксплуатацию Миорский экологический завод, однако г. Миоры не был в состоянии обеспечить завод 300 рабочими, поэтому завод вынужден был находить работников в округе и возить их в Миоры, что показывает



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

неспособность эффективно планировать рынок труда и прогнозировать его. Пандемия также выявила болевые места.

Формально разработаны механизмы государственной поддержки создания новых рабочих мест. На практике не всегда такие механизмы эффективны. Существует фонд поддержки предпринимательства, куда можно прийти со своим бизнес планом. В 2020 г. после признания существования пандемии государство призвало работников уйти на дистанционную работу.

- 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 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.

Продолжает оставаться проблемой низкая правовая культура населения, неосведомленность о существующих механизмах защиты. В 2020 г. после президентских выборов образовался правовой дефолт, доверие к государственным структурам, особенно судебной системе, снизилось до нуля. Экспертами констатируется невозможность в большинстве случаев защитить в суде свои права, в том числе трудовые.

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% (хотя, но не делают – 40,1%), в ситуациях на рабочем месте – 22,7% (хотя, 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



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

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 женщины²¹. Поствыборный период показал, что большинство уволенных по политическим мотивам работников не было готово прибегать к обращению в суд о восстановлении своих прав, в том числе о восстановлении на работу.

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 уведомительный²². 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.

После президентских выборов 2020 г. в связи с активным участием работников государственных предприятий в мирных собраниях, стачках, акциях солидарности, выйти из профсоюза на предприятии и перейти в независимый профсоюз стало почти невозможным. Профсоюзы на предприятиях оказывают давление, угрожают непродлением контракта, потерей преференций по коллективному договору работникам, которые желают выйти из профсоюза. В 2020 г. А. Лукашенко заявил об обязательности создания профсоюзов на частных предприятиях, пригрозив ликвидацией тем, кто откажется.

²¹ 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>

²² МОТ, рекомендация 2014



Право на забастовку законодательно закреплено, однако понимание права на забастовку государством намного уже, чем международный стандарт права на забастовку. Процедуры для реализации права на забастовку настолько обширны и невыполнимы, что реализовать законно право на забастовку работниками крайне затруднительно. После президентских выборов в августе 2020 г. реализовать право на забастовку и при этом остаться в правовом поле стало невозможно для работников ввиду того, что государство и наниматели де-факто объявили забастовку вне закона.

В целом в 2020 г., начиная с президентской кампании, работники частных, и, особенно, государственных компаний/предприятий столкнулись с нарушением их права на свободу профсоюзов, свободу ассоциаций, многие работники были дискриминационно уволены за гражданскую позицию, либо за участие в независимом профсоюзе, либо за реализацию права на забастовку²³. Комитет по правам человека выражал обеспокоенность препятствиями для регистрации профсоюзов; применением Закона о массовых мероприятиях в отношении профсоюзов; ограничением права на забастовку; вмешательством в деятельность профсоюзов, в том числе дискриминационным использованием срочных контрактов в случаях, когда речь идет о профсоюзных активистах; и конкретными проблемами, возникающими в связи с коллективными переговорами²⁴.

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.

С сентября 2020 г. судебная система не работала надлежащим образом, понятие «справедливый суд», по мнению экспертов, неприменимо к трудовым спорам в связи с

²³ <https://finance.tut.by/news709550.html?vb>; <https://finance.tut.by/news708557.html>;
<https://www.intex-press.by/2020/11/16/45-bastuyushhih-rabotnikov-belaruskaliya-sudyat-v-baranovichah/>;
<https://people.onliner.by/2020/11/16/v-kosovo-zaderzhali-45-ekskursantov>;
<https://finance.tut.by/news705805.html>;
<https://www.facebook.com/honestpeople.by/photos/a.107869980958848/185769739835538/?type=3&theater>;
<https://www.facebook.com/honestpeople.by/posts/184977629914749>;
<https://www.facebook.com/honestpeople.by/photos/a.107869980958848/185769739835538/?type=3&theater>;
https://www.facebook.com/honestpeople.by/posts/184977629914749?_tn=-R

²⁴ [Подборка информации по Беларуси](#). Доклад Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, 27 февраля 2020, п.78



#права человека

#подход, основанный на правах человека



office@belhelcom.org

#бизнес и права человека

#международные механизмы защиты прав



www.belhelcom.org

#дискриминация

политической окраской каждого дела. Глобально это связано с правовым дефолтом в Беларуси после проведения президентских выборов 2020 г. На государственных предприятиях после выборов стали массово увольнять работников с активной гражданской позицией, тех, кто участвовал в протестах и даже тех, кто ставил подписи за выдвижение альтернативных кандидатов в Президенты. Восстановление их прав в суде практически невозможно. Массовые репрессии, направленные на адвокатов, которые участвуют по «политическим делам», делают почти невозможным эффективно защитить свои права в суде.

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. В 2020 г. в связи с поствыборной ситуацией, правовым дефолтом в Беларуси, несмотря на законодательно закрепленное право на возмещение, доступ к реализации права на адекватное возмещение, включая в форме реституции, компенсации, сатисфакции или гарантии неповторения стал еще менее эффективным.



#права человека

#бизнес и права человека

#дискриминация

#подход, основанный на правах человека

#международные механизмы защиты прав



office@belhelcom.org



www.belhelcom.org