УДК 342

СОВРЕМЕННОЕ СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ПРАВА НА ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

М. П. МОЛОТОК
(Представлено: канд. юрид. наук, доц. И. В. Шахновская)

В статье рассматриваются вопросы определения содержания права на труд в Республике Беларусь на основе имеющихся доктринальных подходов, а также на основе анализа нормативных правовых актов. Отдельное внимание уделяется особенностям понимания права женщин на труд, а также гарантиям реализации такого права. Сформулирован вывод о положительном влиянии процессов цифровизации на развитие права на труд.

Право на труд женщин в Республике Беларусь реализуется посредством комплекса мер, направленных на их защиту и поддержку. В Конституции Республики Беларусь под правом на труд понимается достойный способ самоутверждения личности посредством свободного выбора профессии и работы по призванию, способностям, образованию с учетом общественных потребностей [4]. Наряду с данной статьёй фигурируют иные конституционно-правовые нормы, которые гарантируют для женщин наравне с мужчинами права в получении образования, профессиональной подготовке, трудоустройстве, карьерном продвижении, а также создание условий для охраны их труда и здоровья (ч. 6 ст. 32 Конституции РБ). Сюда же необходимо отнести принцип равной оплаты за труд равной ценности также независимо от пола – за такую же работу по сложности, объёму и качеству (ч. 2 ст. 42 Конституции РБ).

В белорусской правовой доктрине учёными по-разному рассматривается понятие право на труд. Так, по мнению Г. А. Василевича, под правом на труд подразумевается целостная свобода личности, которая охватывает возможность заниматься профессиональной деятельностью в соответствии со своими талантами, знаниями, опытом подготовки и общественными потребностями [2, с. 3]. Григорий Алексеевич подчёркивает, что данное право выходит за рамки наёмного труда по трудовому договору и распространяется на любую законную деятельность, приносящую доход.

Д. Ю. Сыновец рассматривает право на труд в качестве возможности заниматься любимым делом как способом реализации своих талантов – выбирать профессию, вид деятельности и место работы с учётом своих способностей и общественных нужд [5, с. 1]. Учёный утверждает, что государство создает условия для всеобщей занятости, а при вынужденной безработице обеспечивает переподготовку. Принудительный труд полностью запрещен, за исключением случаев, предусмотренных судом или чрезвычайной ситуации.

Согласно рассмотренным подходам учёных, мы можем наблюдать, что право на труд трактуется поразному: Г. А. Василевич акцентирует внимание на комплексной свободе личности, включая самостоятельную законную деятельность за пределами наёмного труда, а Д. Ю. Сыновец – на выборе любимого дела с государственной поддержкой занятости и защитой от принуждения.

Для женщин право на труд понимается как совокупность предоставленных государством гарантий, которые обеспечивают равный доступ к профессиональной деятельности с учетом их физиологических особенностей и семейных обязанностей. Так, для рассматриваемой нами категории уязвимых слоёв населения право на труд гарантировано главой 19 Трудового Кодекса Республики Беларусь «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности» [6]. Установленные нормы данной главы обеспечивают защиту прав женщин в течение всего периода трудовых отношений – от приёма на работу до возвращения из отпуска по уходу за ребенком. Так, для сохранения репродуктивного здоровья женщин законодатель устанавливает запрет на привлечение к тяжелым и вредным работам. Помимо этого, беременным женщинам и матерям детей до 1,5 лет гарантируется перевод на облегчённые условия труда с сохранением заработной платы, что исключает угрозы для здоровья и обеспечивает стабильный доход. Абсолютная неприкосновенность беременных и матерей детей до 3 лет предоставляется запретом дискриминации – отказов в найме и расторжения контракта, с помощью чего обеспечивается стабильность в трудовой деятельности.

Согласно рассмотренным нормам Трудового Кодекса Республики Беларусь, прослеживается комплекс мер по реализации права на труд для женщин, который проявляется в равном доступе при трудоустройстве, сохранении рабочего места и карьерного роста без дискриминации из-за семейных обязанностей. Помимо этого, для женщин отмечается возможность в совмещении профессиональной деятельности с домашними обязанностями, где институт материнства не является препятствием в трудовой сфере, а наоборот, сохраняет свою стабильность в карьерном развитии благодаря государственному регулированию.

Необходимо отметить, что право на труд для женщин полностью гарантировано, в этом можно убедиться, рассмотрев пункт 6 статьи 16 Трудового Кодекса Республики Беларусь, [6] в котором установлен запрет работодателям отказывать в заключении трудового договора женщинам по причине беременности, а также по отношению к матерям детей до трех лет, одиноким матерям с детьми до 14 лет. Указанный способ гарантирует женщинам равный доступ к праву на труд независимо от семейного статуса и позволяет им быть полностью уверенными в сохранении рабочего места.

Право на труд включает определённые способы государства, направленные на обеспечение равных условий для работы всех граждан, а также оказания содействия в трудоустройстве через службы занятости. Статья 22 Закона «О занятости населения» предоставляет уязвимым слоям населения бесплатную профориентацию, обучение новым специальностям, а также медицинские осмотры перед профессиональным обучением. Так, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь разрабатывает программы по внедрению гибких форм занятости: неполный рабочий день, удаленную работу и поддержку самозанятости для женщин, воспитывающих детей.

Конституция Республики Беларусь (ч 1. ст. 42 Конституции РБ) [4] гарантирует справедливую оплату труда наемным работникам за любой вид трудовой деятельности в зависимости от количества, качества и общественной значимости (ч 1. ст. 42 Конституции РБ). Данная норма распространяется на все закреплённые законодательством способы реализации права на труд. Например, сюда можно отнести можно отнести такие формы: работа по найму, педагогическая деятельность, художественное, научное и техническое творчество, предпринимательская и иная экономическая деятельность. Однако, в современном обществе с развитием цифровизации наиболее распространённым видом занятости является удаленная работа, которая даёт возможность трудиться, не выходя из дома посредством применения информационно-коммуникационных технологий для осуществления документооборота.

Данный метод находит своё законодательное закрепление в главе 25-[1] Трудового Кодекса Республики Беларусь «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» [6]. Согласно трудовым нормам, дистанционная работа может быть постоянной, временной (до 6 месяцев в календарный год) или комбинированной, вводимой по договорённости сторон или инициативе нанимателя (ст. 307-1 ТК РБ). Рассматриваемая форма занятости сохраняет все трудовые гарантии наравне со стандартной работой: оплату труда, отпуск, трудовой стаж, охрану труда на дому, компенсацию расходов на необходимые средства, а также защиту от необоснованного увольнения.

Следовательно, работа в дистанционной сфере для женщин создаёт баланс между институтами карьеры и семьи, где с помощью гибкого графика они имеют возможность совмещать работу с уходом за детьми без потери трудового стажа. У женщин остаётся стабильный доход с сохранением опыта работы. Согласно данному подходу, наблюдается значительный рост занятости женщин в цифровой сфере: с 64,7% в 2021 году до 68,5% в 2025 году [1;7].

Таким образом, в Республике Беларусь под правом на труд понимается совокупность гарантий, установленных законодательством, обеспечивающих для женщин равный с мужчинами доступа к образованию, профессиональной подготовке, трудоустройству и карьерному росту с обязательным учётом их физиологических особенностей и семейных обязанностей. Дистанционная форма занятости направлена на устранение дискриминации или потери стажа работы, гарантируя высокую занятость уязвимых слоёв населения с поддержанием баланса между карьерой и материнством. На наш взгляд, дальнейшее развитие цифровизации сделает право на труд более устойчивым, открывая новые гибкие формы его реализации для женщин.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беларусь в цифрах, 2021 [Электронный ресурс] : Нац. статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/publicompilation/index_125932/. – 2026.
2. Василевич Г. А. Труд добровольный и труд принудительный: конституционно-правовые аспекты. – 2011.
3. Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З : в ред. от 12 июля 2025 г. № 87-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Минск, 2026.
4. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.
5. Сыновец Д. Ю. Право на труд и формы его реализации в Республике Беларусь : дис. – 2019.
6. 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 20.07.2023 г. № 300-З // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.
7. Уровень занятости и безработицы (2025 г.) [Электронный ресурс] : Нац. статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2025. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/2025/zanyatost_bezrabotica_2025.pdf. – 2026.