

Е. С. Тенюта

**К ВОПРОСУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ ДЛЯ
СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ:**

АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В настоящей статье проводится анализ действующего трудового законодательства Республики Беларусь с целью определения содержания и субъектного состава гарантий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей. Также изучается значение создания системы гарантий как одного из условий обеспечения реализации принципа гендерного равенства в сфере трудовых правоотношений.

Невзирая на заметный прогресс в области достижения гендерного равенства, почти во всем мире продолжает существовать неравенство между мужчинами и женщинами. Больше всего гендерное неравенство прослеживается в трудовых правоотношениях. Во многих государствах остро стоит проблема существования дискриминации в отношении

женщин в трудовой сфере, несмотря на то, что на законодательном уровне в большинстве государств установлен запрет дискриминации по признаку пола, а также дополнительно предусмотрены меры защиты от дискриминации по признаку пола в трудовых правоотношениях.

В настоящее время одним из условий обеспечения реализации принципа гендерного равенства в сфере труда является обеспечение равенства в предоставлении как женщинам, так и мужчинам гарантий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей.

Согласно Национальному плану действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы, выравнивание социально-экономических возможностей мужчин и женщин, оказание содействия по совмещению родительских и профессиональных обязанностей рассматривается в качестве одного из важнейших приоритетов совершенствованию государственной политики в будущем [1].

В процессе реализации права на труд всегда возникает вопрос о том, как обеспечить достижение баланса между выполнением семейных обязанностей и реализацией права на труд.

В международном праве для обеспечения реализации принципа гендерного равенства в сфере трудовых правоотношений важно создать баланс между выполнением трудовых обязанностей и исполнением семейных обязанностей.

Термин «обеспечение баланса между трудовой деятельностью и семейными обязанностями» предполагает создание условий у конкретного нанимателя, позволяющих работнику совмещать выполнение своих трудовых обязанностей с выполнением семейных, при этом не создавая препятствий для нормальной деятельности нанимателя и других работников.

Традиционно принято полагать, что выполнение семейных обязанностей есть прерогатива женщины, в силу подобного суждения многие государства приняли решение о создании специального механизма.

Данный механизм представляет собой совокупность норм права, предусматривающих гарантии для женщин, имеющих семейные обязанности, в

процессе их трудовой деятельности, позволяющих достичь гармоничное сочетание выполнения трудовых обязанностей с семейными.

Гарантии для совмещения профессиональных и семейных обязанностей устанавливаются, как правило, централизованно и являются обязательными для соблюдения всеми нанимателями без исключений. В некоторых случаях наниматели вне зависимости от законодательства, но в его пределах, могут локально установить иные гарантии для работников, выполняющих семейные обязанности, при этом они могут существенно отличаться от тех, что содержатся в национальном законодательстве.

На практике создание подобных гарантий привело к возникновению позитивной дискриминации в отношении мужчин, так как установленные гарантии защищали исключительно женщин, еще более укрепляя гендерный стереотип, что только женщины имеют семейные обязанности. В результате существования подобных норм такая группа субъектов права, как мужчины, воспитывающие ребенка без матери, остались без защиты со стороны государства.

В Республике Беларусь практика по созданию гарантий для лиц, имеющих семейные обязанности, прошла определенное становление и развитие. Так, в течение длительного времени национальное трудовое законодательство содержало в себе целый ряд правовых норм, которые устанавливали особые условия трудовой деятельности для женщин, имеющих детей до 3-х лет, а также одиноких матерей, тем самым, помогая женщинам совмещать выполнение профессиональных и семейных обязанностей.

В 2019 г. в белорусское трудовое законодательство были внесены существенные изменения, связанные с необходимостью обеспечения имплементации требований принципа гендерного равенства в трудовые правоотношения. В частности, целый ряд поправок был связан с изменением условий предоставления гарантий лицам, имеющим семейные обязанности.

Данные изменения обусловлены необходимостью обеспечить предоставление гарантии для совмещения профессиональных и семейных обязанностей как для работающих женщин-матерей, так и для мужчин, воспитывающих детей с учетом Конституции Республики Беларусь [2] и Кодекса Республики Беларусь о браке и семье [3].

В действующей редакции Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрен целый ряд гарантий для обеспечения совмещения профессиональных и семейных обязанностей (далее – гарантии для совмещения) [4].

Данные гарантии имеют следующий субъектный состав гарантий:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие несовершеннолетних детей;
- родитель, не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка, если другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим;
- мать, которая не состоит в браке и воспитывает несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце, которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию;
- усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка.

Следует отметить, что подобное совершенствование трудового законодательства подчеркивает тот факт, что государство видит важность и необходимость в утверждении господства принципа гендерного равенства в обществе, а также важность его соблюдения при разработке нормативно-правовых актов. Последние изменения трудового законодательства позволили сделать шаг на пути к урегулированию вопроса с позитивной дискриминацией в отношении мужчин.

Однако среди всех установленных в белорусском законодательстве гарантий

для совмещения хотелось бы проанализировать гарантию, предусмотренную частью 2 статьи 263 ТК.

Субъектный состав данной гарантии, по сравнению с другими, не был расширен в результате реформы трудового законодательства. На сегодняшний день исключительно женщины имеют право на применение данной гарантии.

Невключение мужчин, которые воспитывают несовершеннолетнего ребенка самостоятельно без матери, в случаях, когда мать умерла, лишена родительских прав, признана недееспособной, объявлена умершей или признана безвестно отсутствующей, в субъектный состав данной гарантии может квалифицироваться как позитивная дискриминация в отношении мужчин. Это объясняется тем, что данная категория мужчин не имеет возможности влиять на работу в праздничные дни, сверхурочно путем дачи своего письменного согласия на подобные условия работы, как это происходит в ситуации с женщиной.

В целях устранения данного пробела в законодательстве о труде полагаем необходимым расширить субъектный состав части 2 статьи 263 ТК путем включения в данную часть правовой нормы такого субъекта, как «одиноким родитель, воспитывающий детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет)». Подобное расширение субъектного состава позволит устранить выявленный пробел в законодательстве, влекущий за собой возникновение позитивной дискриминации.

На основании вышеизложенного следует отметить, что создание гарантии для совмещения играет важную роль в обеспечении реализации принцип гендерного равенства в сфере трудовых правоотношений. При этом данные гарантии должны распространяться в равной степени как на женщин, так и на мужчин.

Республика Беларусь посредством реформы трудового законодательства смогла создать эффективную систему гарантии для совмещения. В то же время, несмотря на это, данную систему гарантий нельзя назвать «идеальной» в силу наличия противоречия между частью 2 статьи 263 ТК и требованием принципа гендерного равенства. Однако данный пробел в законодательстве может быть устранен путем внесения соответствующих изменений в ТК, что позволит повысить качество системы гарантий, а также в целом позитивно повлиять на уровень гендерного равенства в Республике Беларусь.

Литература

1 Национальный план по обеспечению гендерного равенства: утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г., № 793 [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь – Режим доступа : https://etalonline.by/document/?regnum=c22000793&q_id=3226458. – Дата доступа : 24.04.2021.

2 Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.

3 Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс]: 9 июля 1999 г., № 278-3 : принят Палатой Представителей 3 июня 1999 г.: одобрен Советом Респ. 24 июня 1999 г.: с изм. и доп. // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Режим доступа : https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900278&q_id=3241744. – Дата доступа : 24.04.2021.

4 Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Режим доступа : https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296&q_id=3241687. – Дата доступа : 24.04.2021.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ