

Е. В. Старикова

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В данной статье рассматривается вопрос о гендерном равенстве в трудовых правоотношениях в Республике Беларусь. Уделяется внимание правовому регулированию труда и реализации права на труд представителями обоих полов в рамках действующего законодательства. Особенно рассмотрение данного вопроса получило распространение с точки зрения равноправия мужчин и женщин, недопущения дискриминации по признаку пола в сфере трудовых отношений.

В настоящее время одним из актуальных направлений является реализация аспектов гендерного равенства в праве. Данному вопросу уделяется большое внимание со стороны ученых и практических работников. Выставляются на первый план все сферы правоотношений, в которых находят отражение проявления дискриминации по признаку пола. Наиболее ярким примером служит гендерная асимметрия в сфере труда и занятости, где положение мужчин является более устойчивым по сравнению с противоположным полом.

Право на труд является одним из экономических прав человека, которое включает в себя ряд гарантий со стороны государства для его реализации. Доступность трудоустройства и широкий спектр вакансий способствуют занятости населения и повышению его благосостояния. Действующее законодательство Республики Беларусь предусматривает предоставление равных возможностей в труде независимо от половой принадлежности, тем самым закрепляя принцип недискриминации и равенства женщин и мужчин в трудовых правоотношениях [1]. Женщины, при наличии одинакового уровня квалификации с мужчинами, имеют право на выполнение однородной работы с одинаковой оплатой труда при прочих равных условиях. Также данный принцип закреплен в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, запрещающий ограничение в трудовых правах в зависимости от пола.

Понятие «гендер» выступает основополагающим в соотношении различий потенциала мужского и женского идентификатора, который непосредственно проявляется при фактической реализации прав в определенной области жизнедеятельности. Ориентация на различия по гендерным признакам приводит к несбалансированности в обществе и служит основанием для возникновения гендерной дискриминации, которая отражает процессы наделяния преимущественным правом одного пола относительно другого. В связи с этим широкое распространение получила стратегия достижения

гендерного равенства и гендерной справедливости путем наделения мужчин и женщин равными правами и равными возможностями во всех производственных и социальных сферах, затрагивая при этом весь спектр правоотношений. Так, рассматривая трудовые отношения с позиции неравенства, основным фактором будет наличие дискриминации по признаку пола. В данной области выделяют такое понятие, как гендерное разделение труда, также как производное явление – гендерную сегрегацию труда, которые образовались как субъективные предрассудки, сложившиеся в практике. Так, например, мужчины и женщины, являющиеся кандидатами на одну и ту же должность, имеющие одинаковую квалификацию, не всегда обладают равными возможностями при приеме на работу. Это связано с предрассудками и стереотипами, касающимися роли и возможностей работоспособности женщин, прерывания карьеры в связи с семейными обязанностями и по причине беременности. В данном случае речь идет о том, что представители обоих полов должны быть не только юридически наделенными равными трудовыми правами, но иметь фактические равные возможности для их реализации в трудовых правоотношениях, объективное достижение которых на сегодняшний день занимает особое место среди гендерных проблем [2, с. 198].

В Республике Беларусь на законодательном уровне обеспечивается достижение идеи гендерного равенства путем наделения мужчин и женщин одинаковым статусом во всех сферах правоотношений, ликвидации распространенных дискриминационных оснований, связанных с гендерной ролью представителей обоих полов. Так, в соответствии с Национальным планом действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы, реализация трудовых прав осуществляется с учетом возможностей раскрытия экономической активности и потенциала женщин [3]. Такие активные меры политики занятости на республиканском и региональном уровнях способствуют снижению женской безработицы.

Однако существуют особенности правового регулирования труда женщин и реализации ими права на труд, связанные с принятыми со стороны государства мерами по ограничению и запрету труда в некоторых производственных сферах. Данная гендерная охрана труда женщин направлена на защиту их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности в связи с особенностями женского организма и, на наш взгляд, дискриминационным элементом не является.

В рамках трудового законодательства Республики Беларусь запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 262 Трудового кодекса Республики Беларусь). Данные гарантии также содержатся и в статье 15 закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. № 356–З, касающиеся особенностей охраны труда женщин. В 2014 году постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь был утвержден Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, при этом он был сокращен с 252 до 182 позиций. Также в данный перечень включен запрет на осуществление подземных работ, но некоторые виды нефизического труда (в частности, работы по санитарному и бытовому обслуживанию, работы, связанные с обучением и стажировкой в подземных частях организации, обслуживание стационарных механизмов, имеющих полное автоматическое управление «с пульта») допускаются [4]. Гендерная охрана труда представляет собой необходимый комплекс правовых мер, который способствует социализации общества путем установления особенностей регулирования труда женщин, направленных на реализацию предоставленных законодателем гарантий права на труд (особенно сохранение здоровья и трудоспособности работающих женщин).

В нашем государстве обеспечение прав и свобод человека является высшей целью государства, которая реализуется путем предоставления гарантий, т. е. условий и средств

реализации прав и свобод. Так, в соответствии с этими нормами трудового законодательства устанавливаются специальные юридические гарантии, способствующие вовлечению женщин в сферу труда. Эти нормы включают в себя запрет отказывать в приеме на работу по мотивам пола; запрет отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет) [5, с. 67].

Законодательное закрепление и контроль со стороны государства за практической реализацией трудовых норм способствовали улучшению положения представителей обоих полов в области достижения гендерного равенства. В результате в 2019 году Беларусь заняла 29-е место в списке соблюдения равных прав между мужчинами и женщинами (по данным Глобального рейтинга гендерного равенства, опубликованного на сайте Всемирного экономического форума (ВЭФ)). Эксперты изучили достижения и уровень возможностей мужчин и женщин в плане образования, равенства в экономике и представленности в политике в 153 странах. Также были учтены состояние их здоровья и продолжительность жизни. В категории равенства в экономике Беларусь заняла 5-е место в мире, в образования – 39-е место, в категории здоровья – на 58-м. В части представленности женщин в политике Беларуси досталось 81-е место [6]. Для сравнения, в 2018 году Беларусь занимала 28-е место в данном списке.

Обеспечение реальной реализации прав и свобод мужчин и женщин в трудовых правоотношениях является ключевым аспектом на пути решения вопроса об исключении ограничения интересов и потребностей различных гендерных групп. При этом в основе расширения прав и возможностей женщин лежит необходимость решения проблем гендерного неравенства в контексте достойного труда и полноценной производственной занятости. Это вполне достижимо в результате отказа от гендерных стереотипов и стратегического совершенствования регулирования социально-экономической сферы.

Литература

1 Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2010. – 48 с.

2 Смит, Р. Международная защита прав человека: перевод с английского / Рона К. М. Смит. – Минск: Юнипак, 2013. – 424 с.

3 Об утверждении Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17 февраля 2017 №149 [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Дата доступа : 01.02.2020.

4 Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014г. № 35 [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Дата доступа : 02.03.2020.

5 Василевич, Г. А. Правовые гарантии и реализация принципов гендерного равенства: практическое пособие / Г. А. Василевич [и др.]; под ред. С. А. Балашенко, В. В. Саскевич. – Минск : Изд. центр БГУ, 2018. – 126 с.

6 Равноправие между мужчинами и женщинами... // Sputnik Беларусь / Belarus

[Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа : <http://sputnik.by/society/20191218/1043510958/Belarus-opustilas-v-reytinge-gendernogo-ravenstva.html/>. – Дата доступа : 02.03.2020.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ