

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

К. А. Орлович,

студент юридического факультета

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель:

К. Л. Томашевский,

доктор юридических наук (РФ), доцент

профессор кафедры трудового и хозяйственного права

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Принцип гендерного равенства является одним из важнейших принципов, на основе которого выстраивается система права, будь то романо-германская или англо-саксонская. В настоящее время равенство возможностей, прав и обязанностей занимает почетное место в системе демократического строя. Несмотря на то, что данный принцип закрепляется во всевозможных международных актах, национальных конституциях, кодексах и законах, правовое различие между мужчинами и женщинами для многих стран остается характерной чертой. Больше всего гендерное неравенство прослеживается в трудовых правоотношениях. Республика Беларусь не является исключением, хотя и делает положительные подвижки в направлении устранения дискриминации во всех сферах трудовой деятельности граждан.

Так, являясь участником и страной, ратифицировавшей Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Республика Беларусь устанавливает право на свободу выбора профессии и работы; предупреждение дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства [1]. Последнее утверждение, в частности, нашло отражение в п. 6 ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь, в котором предусмотрено, что запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам 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) [2].

Что касается оплаты труда, то в соответствии со ст. 42 Конституции Республики Беларусь женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [3]. В сравнении с этим можно привести пример таких азиатских стран, как Япония и Республика Корея, где еще сохраняется патриархальный уклад во многих сферах жизни общества и все еще существует неравенство в оплате труда мужчин и женщин. Так, в этих странах за труд равной значимости мужчина получит на порядок больше, чем женщина.

Что касается мужчин, то основная дискриминационная составляющая по гендерному признаку заключалась в использовании отпуска по уходу за ребенком. Во многом данная проблема была вызвана не законодательным пробелом, а стереотипом общества: мужчина работает, женщина растит детей. Однако на данный момент так называемое «не принято» в обществе изживает себя. Теперь отцы, как и матери, могут уйти в отпуск по уходу за ребенком, что также закреплено в ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь, устанавливающей равные права мужчин и женщин на данный вид социального отпуска.

Основной проблемой дискриминации в трудовых отношениях в нашей стране является запрет женщинам осуществлять свою трудовую функцию на некоторых видах работ. Так, на данный момент в список входит чуть более 180 профессий, таких как бурильщик, водолаз, дальнобойщик, каменщик и др. С правовой точки зрения

выстраивается двойственная ситуация. С одной стороны, ст. 41 Конституции Республики Беларусь устанавливает, что право на труд является наиболее достойным способом 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 здоровье и безопасные условия труда [3]. Также ст. 22 Конституции устанавливает полный запрет на дискриминацию. На основе вышеуказанных положений ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь запрещает дискриминацию, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности и т. д. Однако в Трудовом кодексе Республики Беларусь содержится одна значительная оговорка, по смыслу которой дискриминационными не считаются любые различия, исключения, предпочтения или ограничения, например, обусловленные необходимостью заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите [2]. Также в соответствии со ст. 15 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических подземных работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) [4].

В итоге получается, что в Конституции Республики Беларусь наше государство налагает вето на все формы дискриминации, а в нижестоящих нормативных правовых актах (таких как кодексы и законы) уточняет, при каких обстоятельствах те или иные различия не будут считаться дискриминационными.

Что касается вышеупомянутого списка запрещенных профессий для женщин, то, несмотря на «заботу и защиту государства в отношении нуждающихся лиц», можно усмотреть признаки гендерной дискриминации. Так, запрет на занятие данными профессиями распространяется на женщин из-за их детородной функции, то есть вредные условия труда на указанных в списке работах могут отрицательно сказаться на здоровье женщин и, как следствие, снижении демографического показателя. Однако в законодательстве нет никаких оговорок, касающихся тех женщин, которые по тем или иным причинам не могут иметь детей, которые уже родили и решили больше не рожать, которые вообще не хотят иметь детей. Значит, на общих основаниях они лишаются возможности на свободный выбор профессии без видимых на то причин, что ущемляет их конституционные права.

С учетом вышеизложенного можно сказать, что имеет место своеобразная гендерная дискриминация мужчин за счет предоставления дополнительных гарантий и льгот женщинам. В вышеупомянутой Конвенции ООН и Конституции Республики Беларусь указано, что женщины наравне с мужчинами имеют права на равную оплату труда за равный труд, а также на свободу выбора профессии. Однако списком запрещенных работ для женщин с моральной точки зрения ущемляются права мужчин, ведь тогда выходит, что их труд и жизнь менее ценны для государства и общества.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что Республика Беларусь стремится к правовому совершенству и в части гендерной дискриминации в области трудовых отношений достигла значительных успехов: равная оплата за труд равной ценности, право любого из родителей на отпуск по уходу за ребенком, равные условия по охране труда, равные условия при приеме на работу и т. д. Наиболее характерное исключение, которое вызывает множество споров, представляет список запрещенных профессий для женщин, что в той или иной степени дискриминирует лиц обоего пола. По мнению автора в данном вопросе лучше всего предоставить право выбора самим гражданам.

Список использованных источников

1. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 20 ноября 1989 г. [Электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml. – Дата доступа: 20.03.2019.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З // КонсультантПлюс. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.