

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Принцип гендерного равенства: опыт Беларуси и зарубежных стран

Научный руководитель – Томашевский Кирилл Леонидович

Белявская Л.А.¹, Жиллинская В.Д.²

1 - Международный университет "МИТСО Юридический факультет, Минск, Беларусь, *E-mail: liana.belyavskaya3@mail.ru*; 2 - Международный университет "МИТСО Юридический факультет, Трудового и корпоративного права, Минск, Беларусь, *E-mail: zhilvika19@gmail.com*

Одним из приоритетных принципов демократического государства является принцип гендерного равенства, который предполагает предоставление равных прав вне зависимости от пола и гендера. Заметим, что эти термины (пол и гендер) близки, но не тождественны, на что верно обращается внимание в литературе [1; 2]. В Республике Беларусь, как и во многих других странах, тема гендерного равенства остается актуальной и по сей день. В законодательстве Беларуси проводится идея гендерного равенства, но при этом некоторые ограничения в сфере труда для женщин все же встречаются. Это выражается в ограничении выбора женщинами профессий в соответствии со списком тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, закрепленным Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35 (далее - Постаовление №35).

Принцип гендерного равенства закреплен во многих законодательных актах, как международного, так и национального уровней. Например, к данным актам можно отнести Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., в которой регламентирована свобода выбора женщинами профессий и работ, а также запрет дискриминации в отношении замужних или беременных женщин [3]. Данное положение регламентировано в трудовом законодательстве многих государств. Вопросы гендерного равенства также были затронуты в ряде деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организацией труда (далее - МОТ), которая трактует данный принцип следующим образом: гендерное равенство - это вопросы прав человека, социальной справедливости и устойчивого развития [4]. Принцип запрета дискриминации, в том числе по гендерному признаку, находит отражение в ряде документов МОТ: Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., Конвенции №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд 1951 г., Конвенции №111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г., одноименных рекомендациях и др.)

Вопросы гендерного равенства также нашли отражение в ч. 1, 3 ст. 14, п.6 ч.1 ст. 16 и в других статьях Трудового кодекса Республики Беларусь. Необходимо отметить, что между трудовым законодательством Беларуси и Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин на первый взгляд есть противоречия. Они усматриваются в том, что Постановлением №35 введен перечень профессий, который ограничивает выбор видов профессиональной деятельности для женщин. Подобные перечни имеются также в трудовом законодательстве Украины и Российской Федерации. С такими ограничениями нельзя не согласиться, поскольку медицинские показания физиологии женского тела, не позволяют в полной мере заниматься теми или иными видами труда, закрепленными в Постановлении № 35. Здесь имеет место дифференциация правового регулирования труда женщин, а не их дискриминация.

Не во всех странах соблюдает принцип гендерного равенства, примером этому может послужить опыт стран Азии. Так, в Республике Корея и Японии до сих пор сохраняется патриархальный уклад во многих сферах жизни общества, а также существует неравенство в сфере оплаты труда женщин и мужчин. Применительно к законодательству

Республики Беларусь, России и Украины мужчинам и женщинам гарантируются равные права в сфере оплаты труда, которые закрепляются в конституциях данных стран [5]. Однако нормы конституций вышеупомянутых стран не соблюдаются в полной мере. Это обусловлено тем, что женщинам присущи некоторые льготы: право женщин, имеющих детей дошкольного возраста или учащихся в начальных классах, работать на условиях неполного рабочего времени; запрет привлечения к работе в ночное время беременных женщин и др. В результате этого мужчины чаще привлекаются к сверхурочной работе и работе в ночное время, а также в выходные и праздничные дни, что соответственно выше оплачивается.

Одной из актуальных проблем в трудовом праве была и остается дискриминация в отношении мужчин. Так, лица мужского пола не могли уйти в социальный отпуск по уходу за ребенком, что доставляло некоторый неудобства. Основываясь на опыте Российской Федерации и Украины, белорусский законодатель в 2020 году ввёл в ТК Республики Беларусь ст. 186 об отпуске отцу (отчиму) при рождении ребёнка. Однако необходимо отметить, что протяжённость отпуска отцу при рождении ребёнка составляет не более 14 календарных дней, причем он не оплачивается нанимателем [6]. Кроме того, во многих статьях ТК Республики Беларусь (п.6 ч.1 ст.16, ст.268, 271 и др.) с 2020 года термин «одинокая мать» был заменен более гендерно нейтральной категорией «одиноким родителем», которая легально раскрывается в ст.1 кодекса.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

1) принцип гендерного равенства имеет большое значение в современном мире. Данный принцип должен уважаться, гарантироваться и соблюдаться всеми государствами и нанимателями (работодателями) в целях недопущения дискриминации как в отношении женщин, так и мужчин;

2) несмотря на то, что принцип гендерного равенства признаётся в ряде актов ООН МОТ (включая Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. и две фундаментальные конвенции МОТ №100 и №111), не все государства в полной или частичной мере его соблюдают. Пример этому может служить существующая дискриминация в сфере труда в Республике Корея и Япония;

3) несомненно все права между мужчинами и женщинами уравнивать не признаётся возможным исходя из основополагающего фактора, а именно физиологии и анатомии женского и мужского тела.

Необходимо принять во внимание следующую рекомендацию К.Л. Томашевского: «при разработке коллективных договоров, локальных правовых актов важно внимательно прорабатывать формулировки соответствующих положений, исключая ущемление в трудовых правах работников другого пола» [1, с.337].

Источники и литература

- 1) Гендер и право : учебное пособие / Е. Г. Абраменко [и др.] ; под ред. Т. В. Телятицкой. – Минск : ЮНИПАК, 2020. – 340 с.
- 2) Лушников, А.М. Гендер в законе: монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – М.: Проспект, 2015. – 480 с.
- 3) Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.
- 4) Лагутина И. Правовые аспекты гендерного равенства в сфере труда в Украине / И. Лагутина. // Режим доступа: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2864/Лагутина%20И.В._ПРАВОВЫЕ%20АСПЕКТЫ%20ГЕНДЕРНОГО%20РАВЕНСТВА%20В%20СФЕРЕ%20ТРУДА%20В%20УКРАИНЕ.pdf?sequence=1&isAllowed=y. – Дата доступа: 04.03.2021.

- 5) Орлович, К.А Принцип гендерного равенства в трудовых отношениях на примере Республики Беларусь // Режим доступа: <http://elib.mitsob.by/bitstream/edoc/646/1/26-28.pdf>. – Дата доступа: 04.03.2021.
- 6) 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.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 // Эталон. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.