

Чурко Д. С.
ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ИСЛАНДИИ

Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский

Как известно, все люди рождаются равными и имеют равное количество прав и свобод. Однако данное положение часто нарушается, и во многом вопрос о равенстве возникает между противоположными полами. Проблема гендерного равенства является дискуссионной площадкой для многих ученых. Чаще всего дискриминация по гендерному признаку встречается в трудовых правоотношениях.

Несмотря на то, что международные (например, Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и др.) и отечественные (Конституция Республики Беларусь и др.) нормативные правовые акты содержат нормы, запрещающие дискриминацию по какому-либо признаку, в действительности такие нормы часто не соблюдаются.

При приеме на работу, как показывает практика, наниматель учитывает не только профессиональные качества, состояние здоровья, но и пол. На наш взгляд, главное проявление дискриминации на рынке труда – вопросы личного характера, которые зачастую работодатели задают потенциальным сотрудницам: «Замужем ли вы?», «Планируете ли заводить детей?» и т. д. Стоит отметить, что в данном случае доказать отказ нанимателя по признаку дискриминации достаточно сложно.

В декабре 2016 г. в Республике Беларусь был проведен социологический опрос, касающийся дискриминации женщин в трудовых правоотношениях. Согласно данным этого опроса, практически 90 % опрошиваемых женщин сталкивались с гендерной дискриминацией при трудоустройстве.

Важным будет сказать, что летом 2016 г. в Беларуси была создана некоммерческая организация – «Центр по продвижению прав женщин – Ее права» (далее – Центр). Центр занимается психологической и юридической помощью женщинам, анализирует белорусское законодательство на выявление норм дискриминационного характера. Говорить о том, что с созданием этого Центра процент дискриминации уменьшился – глупо, однако сам факт его создания «вселяет» надежду на светлое равноправное будущее мужчин и женщин в Беларуси.

Проведем небольшое сравнение Беларуси и Исландии. Сказать, что в Исландии нет гендерной дискриминации – нельзя. Однако согласно данным Всемирного экономического форума в области гендерного разрыва Исландия занимает первое место, Беларусь – 34 из 145 стран на 2015 год. Стоит также отметить, что в 2000 г. в Исландии вступил в силу Закон «Об

отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком» № 95 (далее – Закон). Этот закон предоставил каждому родителю трехмесячный оплачиваемый отпуск (80 % от заработной платы), который не подлежит передаче. У родителей есть еще три месяца, которые они делят по своему усмотрению. Если в Исландии «уйти» в такой отпуск является обязанностью отца, у нас – правом. Таким образом, у нанимателя практически нет оснований отказывать женщинам в трудоустройстве по причине возможного ухода в декретный отпуск (на взгляд автора, белорусским законодателям стоит задуматься о разработке такого положения у нас в стране).

Однако дискриминация в трудовых правоотношениях все-таки есть и в Исландии в вопросах оплаты труда. В Исландии по-прежнему женщины зарабатывают меньше мужчин.

Подводя итоги, отметим, что как в Беларуси, так и в Исландии на стадии трудоустройства и в трудовых отношениях все еще встречается дискриминация по гендерному признаку. Тем не менее в обоих государствах «делаются шаги» в сторону ее искоренения. Разница лишь в том, какого размера «шаги» готова сделать Республика Беларусь.

Шамота Н. И.

**ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ,
НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ
ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ТРЕХ ЛЕТ, В СЛУЧАЕ
СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Т. М. Петоченко

В соответствии с п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата работников, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Прекращение трудового договора по данному основанию предполагает сложную процедуру, направленную на предоставление гарантий работникам.

Действующая редакция п. 1 ст. 42 ТК содержит основание, предусматривающее расторжение трудового договора, в том числе в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения (филиала или представительства), расположенного в другой местности. В этом случае прекращение трудовых отношений с работником происходит в соответствии с требованиями, предусмотренными для ликвидации юридического лица.