

с законодательством или локальными актами, недействительными, ввиду того, что условие о неконкуренции является ничтожным, то последствия его недействительности должны наступать с момента заключения трудового договора.

Таким образом, на сегодняшний день соглашение о неконкуренции имеет гражданско-правовой характер и выходит за рамки трудовых правоотношений. Полагаем, что имплементировать данный правовой институт в трудовое законодательство не представляется возможным, поскольку условия такого рода ухудшают положение работника, а следовательно, должны признаваться недействительными.

Шоломицкая И. В.
ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК СПОСОБ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Шоломицкая Ирина Викторовна, аспирант 2 курса Белорусского государственного экономического университета, г. Минск, Беларусь, irina.sholomickaya@bk.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Ясинская-Казаченко А. В.

Несмотря на стремление к гендерному равенству, проблема разрыва в уровне заработных плат мужчин и женщин остается актуальной для большинства стран мира. Согласно докладу Международной организации труда (далее – МОТ) «Заработная плата в мире» отмечается снижение темпов роста заработной платы, а также сохранение недопустимого гендерного разрыва в оплате труда, составляющего в мировом масштабе порядка 20 %. При этом женщины в Беларуси зарабатывают на 27 % меньше, чем мужчины. Для Украины этот показатель 25,6 %, а для Российской Федерации – 30,6 %.

Необходимо отметить, что в странах бывшего СССР женщины стали на равных с мужчинами участвовать на рынке труда раньше, чем в ряде европейских стран. Соответственно, уровень женского образования и профессиональных компетенций в сфере интеллектуального труда в странах бывшего СССР находился ближе уровню мужчин, что теоретически должно было бы снизить гендерное неравенство в сфере заработных плат. Однако современные показатели разниц в заработной плате женщин и мужчин демонстрируют иную тенденцию.

По мнению автора, немаловажную роль в процессе формирования гендерной разницы в уровне заработных плат играет продолжительность декретных отпусков. Так, в сравниваемых выше Республике Беларусь, Российской Федерации и Украине они имеют трехлетнюю продолжительность, в то время как во Франции – 16 недель, в Польше – 1 год, а в Словении – 260 дней. Так как теоретически любая женщина фертильного возраста представляется нанимателю работником, который в любой момент

потенциально может уйти в декретный отпуск, что обязательно отразится на эффективности рабочего процесса всей организации, то логично предположить, что в странах, где декретный отпуск дольше, наниматель с меньшей охотой будет платить женщине заработную плату, сопоставимую по уровню с заработной платой работника-мужчины.

Республика Беларусь, являясь участницей Конвенции о правах ребенка 1989 г., обязана принимать в соответствии с национальными условиями и в пределах своих возможностей необходимые меры по оказанию помощи родителям и другим лицам, воспитывающим детей.

Автор положительно относится к позиции белорусского законодателя в части предоставления работникам столь длительных декретных отпусков, поскольку родительское присутствие и забота в первые годы жизни, безусловно, положительно сказывается на психоэмоциональном благополучии ребенка. Однако существующие в настоящее время исследования убедительно доказывают, что существует прямая корреляция между длительной продолжительностью декретных отпусков и снижением доходов работников-женщин.

Выходом из данной ситуации будет являться внесение изменений в действующее трудовое законодательство в части возможности предоставления родителям (или иным лицам, которые находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет) при наличии у них желания приступить к работе на условиях неполного рабочего времени права по их желанию применять дистанционный вид занятости.

Таким образом, предлагается дополнить ч. 9 ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и изложить ее в следующей редакции: «По желанию лиц, указанных в частях первой – третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по основному (по другой должности служащего (профессии рабочего)) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени), в том числе на условиях дистанционной занятости».

Также предлагается дополнить гл. 19 ТК «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности» рядом гарантий, позволяющих при наличии технической возможности и их желания переводить данные категории работников на дистанционную форму занятости без согласования с нанимателем.

Дистанционная занятость способствует укреплению личных и социальных связей, позволяет работникам проводить больше времени с семьей и осуществлять необходимый уход за ребенком без необходимости делать долгосрочный перерыв в карьере и тем самым отвечает интересам работников, не заставляя их выбирать между семьей и работой.