

личности в данной области общественных отношений. Поэтому необходимо определить основные юридические гарантии достоинства личности как системообразующего фактора в рамках правоотношений, регулируемых трудовым правом, устранив имеющиеся пробелы в правовом регулировании.

Литература:

1. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев — М.: Дело, 1999. — 725 с.
2. Беляева, Н.Г. Право на неприкосновенность частной жизни: соотношение международно-правовой и внутригосударственной регламентации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Н.Г. Беляева; Казан. гос. ун-т. — Казань, 2000. — 25 с.

**ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ
ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ
ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Петоченко Т.М., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

В связи с развитием в последние годы гендерных исследований новый смысл приобретает вопрос о правовом положении мужчин и женщин, состоящих в трудовых правоотношениях.

Термин «гендер» (от английского gender — род), как совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и женщины, получил распространение в науке в 60-е годы XX в.. Его легитимность была подтверждена на IV Всемирной конференции по положению женщин, проходившей в Пекине в сентябре 1995 г. По официальной трактовке Международной организации труда «гендер» касается социальных различий и отношений между мужчинами и женщинами, традиционно распространенных в обществе.

Гендерная дифференциация в правовом регулировании труда обеспечивается специальными нормами, регулирующими труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности. Эти нормы гарантируют указанным категориям работников реальную возможность осуществления основных трудовых прав и обязанностей и ориентированы на следующее: установление специальных мер по особой охране труда женщин с учетом физиологических особенностей женского организма и его репродуктивной функции; установление повышенной охраны труда и дополнительных льгот и гарантий в период активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей); расширение социальной помощи; предоставление льгот и гарантий работникам, имеющим семейные обязанности.

Процесс совершенствования трудового законодательства в части регулирования трудовых отношений работников с семейными обязанностями, как следует из Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2008—2010 годы (утвержден Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 03 сентября 2008 г. № 1286), осуществляется с учетом безусловного сохранения

общественной значимости фактора репродуктивной функции женщины, а также необходимости содействия сбалансированному распределению профессиональных и семейных обязанностей женщин и мужчин, выравнивания возможностей работников по полу и семейному положению.

Трудовое законодательство, определяющее правовое положение данной категории работников, в настоящее время развивается по следующим направлениям:

- корректируется характер льгот и гарантий, предоставляемых женщинам-матерям, с учетом их интересов и экономической целесообразности;
- расширяются льготы и гарантии, предоставляемые работникам, имеющим семейные обязанности (в том числе отцы, опекуны, попечители и др.).

В целях устранения гендерной асимметрии представляется необходимым уточнить отдельные понятия, употребляемые в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК).

Термином «работники, имеющие семейные обязанности» заменили термин «семьи, имеющие детей», который использовался в КЗоТ. Он соответствует терминологии Конвенции МОТ № 156 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (не ратифицирована Республикой Беларусь).

В контексте главы 19 ТК под работниками, имеющими семейные обязанности, следует понимать лиц, находящихся в трудовых отношениях с нанимателем, состоящих в родстве или свойстве с ребенком, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, и фактически осуществляющих уход за ребенком. Хотя трудовое законодательство к работникам, имеющим семейные обязанности, относит опекунов и попечителей несовершеннолетних, по нашему мнению, под определение понятия «работники, имеющие семейные обязанности» они не попадают, так как подопечные не находятся на их иждивении и зачастую не являются родственниками. Правовая связь несовершеннолетнего подопечного с опекуном или попечителем возникает с момента установления опеки или попечительства и заканчивается в связи с определенным событием (достижение определенного в законодательстве возраста) или действием (например, эмансипация). В связи с этим полагаем, что гл. 19 ТК правильнее было бы назвать «Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих семейные обязанности, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних».

Представляется, что направление в служебную командировку, привлечение к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, должно быть увязано с пребыванием ребенка под присмотром второго родителя, поскольку именно необходимостью присмотра за ребенком обуславливается предоставление данных льгот. Право выбора, кем из родителей будет использоваться льгота, должно быть предоставлено самим родителям. Это будет соответствовать международно-правовым стандартам.

Согласно ч. 5 ст. 271 ТК работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (ч. 3 ст. 268 ТК). Также гарантии предоставляются матери, отцу вместо матери или опекуну, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в случае истечения срока контракта (п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180). По нашему мнению, следует учесть интересы не только названных категорий работников, но и иных родственников ребенка, в случае если им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и распространить гарантии при расторжении трудового договора и на них.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Постовалова Т.А., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

Ориентация Республики Беларусь на устойчивый экономический рост непосредственно зависит от эффективности использования создаваемых (осваиваемых) новых или усовершенствованных технологий, видов товарной продукции или услуг, а также организационно-технических решений производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товарной продукции и услуг на рынок. В связи с этим насущной проблемой является правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь. В таком правовом обеспечении большое значение имеет пенсионное обеспечение. Право на пенсионное обеспечение является одним из основных конституционных прав граждан Республики Беларусь.

В настоящее время в Республике Беларусь формируется качественно новое пенсионное законодательство, происходит обновление нормативного массива. Отличительной чертой законодательства Республики Беларусь является стремление к активной кодификации и консолидации нормативных правовых актов.

В новых экономических условиях в республике разработана Концепция пенсионной реформы [1] и внедрен индивидуальный (персонифицированный) учет лиц в системе государственного социального страхования [2]. Это означает развитие пенсионной системы на принципах социального страхования, существующей в подавляющем большинстве стран мира. В ней предлагается построение в республике системы, где первый уровень — социальная пенсия, второй — трудовая или страховая пенсия, и третий — дополнительная негосударственная пенсия.

Социальные пенсии будут предоставляться всем неработающим нетрудоспособным гражданам независимо от наличия у них трудового (страхового) стажа за счет общих налогов в качестве минимальной государственной поддержки.