

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Зенькина Е.М., Иванова Е.С.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Козловская В.В., ст. преподаватель

Тема правового регулирования труда женщин является актуальной в современном обществе, так как проблемы равенства полов, дискриминации и нарушения прав женщин на рабочем месте до сих пор остаются актуальными. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь предусмотрены гарантии для работающих женщин, на практике многие женщины сталкиваются с проблемами, связанными с дискриминацией и необходимостью выбора между семейными и трудовыми обязанностями. В свете современных вызовов получает все более широкое распространение дистанционная форма работы, когда многие женщины вынуждены работать на удаленке, совмещать работу с уходом за детьми и домашними делами, что может привести к ухудшению их условий труда и нарушению их прав.

Цель исследования заключается в изучении причин дифференциации и основных аспектов правового регулирования труда женщин

Материал и методы. Теоретическую основу составили работы ученых-юристов: С.В. Агиевец, Ю.М. Гайдидей, М.С. Стрижак и других. Методологическую основу исследования составили общенаучные методы познания: анализ, синтез, дедукция, описание.

Результаты и их обсуждение. Регулирование труда женщин в Республике Беларусь имеет свои особенности, которые связаны с историческими, социальными и культурными факторами. Государство заинтересовано в поддержке семьи, матери и ребенка как необходимой меры развития человеческого капитала и сохранения репродуктивного здоровья женщин. Поэтому особенности правового регулирования труда женщин обусловлены еще и субъективными, и объективными факторами. К субъективным факторам С.В. Агиевец относит наличие самостоятельных нормативных правовых актов и норм по регулированию, в данном случае, труда женщин, а к объективным – гендерные и физиологические особенности, которые определяют особый правовой статус женщин [1, с. 85].

Трудовое законодательство Республики Беларусь предусматривает широкий круг гарантий для работающих женщин, которые в основном закреплены в главе 19 Трудового кодекса [2]. Особенности законодательства о труде женщин включают в себя нормы, которые направлены на защиту женщин от дискриминации в сфере труда, обеспечение равных возможностей в трудоустройстве и карьерном росте, а также на учет их особенностей в связи с материнством и семейными обязанностями [3, с. 121; 4]. В целях предупреждения неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов на организм матери (в том числе будущей) и ребенка законодательство о труде устанавливает специальные правила: нормы по охране труда и дополнительные гарантии занятости.

Тем не менее, женщины сталкиваются с проблемами при совмещении работы и семейных обязанностей. Несмотря на то, что закон гарантирует равные возможности для женщин и мужчин в сфере труда, на практике женщины реже занимают руководящие должности в высокооплачиваемых организациях. В Беларуси установлен самый продолжительный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Предлагаем закрепить в законодательстве обязательное предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу ребенка в размере не менее одной трети от общей продолжительности такого отпуска.

Работающие женщины часто сталкиваются с проблемами в организации ухода за детьми. Большинство детских садов закрываются в выходные и праздничные дни, что создает трудности для родителей, работающих в выходные и ночные смены. Для решения этих проблем необходимо профсоюзам проводить активную политику по поддержке женщин в сфере труда. Необходимо создавать равные возможности для женщин и мужчин в профессиональном росте, а также обеспечивать доступ к детским садам и другим услугам, которые помогают женщинам совмещать работу и семейные обязанности. Кроме того, необходимо проводить образовательные программы, которые помогут женщинам развиваться и получать новые навыки, необходимые для достижения успеха в карьере.

Заключение. Таким образом, правовое регулирование труда женщин остается важной и актуальной темой, требующей дальнейшего изучения и принятия мер для защиты прав женщин в сфере труда.

1. Агиевец, С. В. Правовое регулирование отношений в сфере оказания медицинской помощи: монография / С. В. Агиевец. – Минск: Колорград, 2021. – 297 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – 3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. на 30.12. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Михайлова, О.П. Особенности расторжения трудового договора с предварительным испытанием с беременными женщинами (ст. 29 ТК) / О.П. Михайлова, В.И. Михайловская // Юридическое образование в Республике Беларусь и зарубежных странах: сб. науч. статей [по итогам науч.-практ. конф., Витебск, 2-3 ноября, 2018 г.]. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2018. – С. 121-122. RUL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/17211> (дата обращения: 24.03.2023).

4. Стрижак М. С. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности / М. С. Стрижак // Журнал БИП. – 2016. № 1(43) – С. 84-99.

КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Кириллов Е.А., Арсенькин В.Г.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Козловская В.В., ст. преподаватель

Актуальность темы обусловлена особым подходом в регулировании института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве. Конституция Республики Беларусь гарантирует гражданам право на компенсацию (материальное возмещение) морального вреда как способа защиты гражданских прав, неприкосновенности и достоинства личности в установленном законом порядке. Именно поэтому, тема компенсации морального вреда в трудовом праве имеет большое значение для защиты прав и интересов работников в трудовых отношениях.

Цель исследования – определение особенностей регулирования института компенсации морального вреда и оснований возникновения права на материальное возмещение морального вреда по трудовому законодательству.

Материал и методы. Основными материалами исследования являются нормы законодательства Республики Беларусь, публикации белорусских и российских ученых-юристов. В ходе исследования были использованы формально-юридический метод и метод правового анализа.

Результаты и их обсуждение. В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) право работника на возмещение морального вреда определено в статье 246, которая устанавливает исчерпывающий перечень оснований возмещения морального вреда: в случаях увольнения без законного основания, увольнения с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу [1]. При этом денежная форма возмещения морального вреда признана в настоя-