

ний о социальной справедливости, социальном партнерстве, социальной ответственности.

Широкий спектр гарантий и компенсаций для такой социально уязвимой категории граждан, как осужденные, освобождающиеся из учреждений уголовно-исполнительной системы МВД Республики Беларусь, способствует дискриминации, проявляющейся в незаинтересованности нанимателей в приеме их на работу.

Трудоустройство этих граждан – одна из наиболее сложно решаемых проблем в сфере обеспечения занятости населения. Во время отбывания наказания в исправительных учреждениях, не успев получить ни должного образования, ни специальности, частично или полностью теряя приобретенные до осуждения профессиональные навыки, а также вследствие нарушения и потери социально полезных связей, недостаточности профессиональной подготовки, отсутствия работы, отсутствия мотивации, незаинтересованности нанимателей в приеме их на работу, осужденные, выйдя на свободу, утрачивают мотивацию к трудовой деятельности, что является одним из криминогенных факторов, который значительно повышает уровень конфликтности и агрессии среди осужденных, рождает чувство неуверенности перед будущим из-за отсутствия жизненных перспектив.

Нормы законодательства о труде должны стимулировать нанимателей вовлекать такую социально уязвимую и сложную категорию граждан в трудовую деятельность.

Государство должно способствовать реализации гражданами своего потенциала и прийти на помощь к тем из них, кто по каким-либо обстоятельствам не в состоянии сделать это самостоятельно. В этом заключается алгоритм социального партнерства государства и граждан, защищающий общество от социального иждивенчества.

В этой связи актуальным является вопрос о преломлении общественного сознания в части восприятия конституционно-правовых обязательств государства по социальной защите и социальному обеспечению нуждающихся в этом граждан как данности, закрепленной на самом высоком нормативном уровне, к осознанию своей активной роли в достижении соответствующего уровня материально-бытового благополучия как в отношении себя, так и в отношении своей семьи.

В настоящее время законодательством Республики Беларусь в целом урегулированы основные направления работы с лицами, освобожденными из учреждений уголовно-исполнительной системы МВД Республики Беларусь, в части их ресоциализации, трудовой и социальной адаптации в обществе после освобождения. Вместе с тем с целью совершенствования процессов ресоциализации в уголовно-исполнительной системе Республики Беларусь назрела необходимость изуче-

ния и в последующем использование передового международного опыта в указанной сфере, в том числе в части реализации возможных совместных проектов и инициатив по данной тематике, а также рассмотрению вопроса применения на практике норм, регулирующих вопросы социальной реадaptации осужденных, и методик, целесообразных для внедрения в Республике Беларусь.

УДК 349.225

*Д.С. Лашко*

### **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН**

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь мужчины и женщины имеют равные права, свободы и возможности для их реализации. Это касается получения образования и профессиональной подготовки, в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создания условий для охраны их труда и здоровья. Однако физиологические особенности женщин, обязанности по воспитанию детей требуют особого правового регулирования труда данной категории работников. Нормы трудового законодательства устанавливают значительный объем прав, предоставленных женщинам, воспитывающим детей, что соответствует требованиям международных стандартов труда. Женщины также являются специальными субъектами международного и национального трудового права, которым принадлежат, в том числе специальные права и гарантии, закрепленные в нормативных правовых актах. Учитывая социальную роль женщины в обществе, трудовое законодательство предусматривает для женщин не только дополнительные гарантии, но и нормативно закрепляет их реализацию через различные социальные программы, такие как «Женщины Беларуси» и «Дети Беларуси».

Современное трудовое законодательство Республики Беларусь содержит следующие особенности правового регулирования труда женщин:

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ. Список указанных работ утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты от 12 июня 2014 г. № 35. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами

вручную утверждены постановлением Министерства здравоохранения от 13 октября 2010 г. № 133.

2. Особенности предусмотрены в сфере рабочего времени и времени отдыха. Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

3. Лицам, воспитывающим детей, предоставляется дополнительный свободный от работы день. Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования, а также воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

4. Женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления ребенка может быть присоединена к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и конец рабочего дня. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Кроме того, трудовое законодательство содержит дополнительные гарантии при заключении контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет. Наниматели с этими работниками заключают контракт, как правило, на минимальный срок. Увольнение их в связи с истечением срока контракта существенно снижает уровень установленных законодательством льгот и гарантий, связанных с рождением и воспитанием ребенка. Анализ степени реализации прав и льгот, предоставленных трудовым законодательством

женщинам, подтверждает необходимость создания в системе государственных органов специальных органов, обеспечивающих и контролирующую реализацию трудового законодательства, регулирующего труд женщин. Несмотря на то что действующее трудовое законодательство наделяет работающих женщин необходимым объемом прав и льгот, сегодня основная проблема заключается в обеспечении их реализации.

Таким образом, в сфере трудовых отношений необходимо обеспечить повышение уровня правовых гарантий женщинам, создать реальные условия фактической реализации предоставленных им прав. Решение данной проблемы видится возможным в дифференцированном подходе к труду женщин, в использовании гибкого рабочего времени, работе на дому, дистанционно и др.

УДК 349.222.2

*Е.А. Лазарчук*

#### **СПЕЦИФИКА ОСПАРИВАНИЯ ОТКАЗА НАНИМАТЕЛЯ В ЗАКЛЮЧЕНИИ КОНТРАКТА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОТНОСЯЩИМСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

В обеспечении точного исполнения закона по защите прав и интересов граждан немаловажное значение имеет единообразие в применении норм материально-правового и процессуального характера при рассмотрении и разрешении трудовых споров педагогических работников учреждений высшего образования из лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. В соответствии с п. 4 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806) к таковым относятся: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, заведующий филиалом кафедры. Учитывая специфику возникновения трудовых правоотношений с указанной категорией работников, в судебной практике при рассмотрении дел об оспаривании нанимателя в заключении трудового договора этими лицами, существуют свои особенности, которые необходимо учитывать для правильного разрешения споров.

Использование метода системного анализа и сравнительного правоведения позволяет выделить некоторые специфические особенности.