

**ПРАВОВАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ЛИЦ,
РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ:
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Эффективное удовлетворение экономических потребностей государства, бизнеса и отдельных лиц невозможно без устойчивого рынка труда и его постоянного совершенствования. Важной составляющей трудовых правоотношений является применение рационального режима рабочего времени. Анализ научной литературы, публикаций Международной организации труда и практики применения законодательства о труде показал, что роль режима рабочего времени весьма значительна и его назначением является улучшение условий труда работников, возможность сочетать личные и трудовые интересы. Важна при этом возможность учета интересов обеих сторон трудового правоотношения.

Режим неполного рабочего времени наряду с иными нестандартными режимами выгоден в первую очередь для работников, имеющих семейные обязанности (уход за детьми, нетрудоспособными членами семьи, ведение домашнего хозяйства и т. п.), обучающихся, лиц пожилого возраста, лиц, имеющих особенности состояния здоровья, и т. д. Вместе с тем в отличие от иных «гибких» форм распределения рабочего времени, применение режима неполного рабочего времени имеет явную гендерную окраску. Это объясняется тем, что большинство работающих в таком режиме – женщины, которым чаще требуется сочетать семейные обязанности и работу. Так, например, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, женщины тратят 19,2 % общего суточного времени на ведение домашнего хозяйства, тогда как мужчины – 9,5 %.

По данным Евростата, в период с 2009 по 2019 г. число женщин, работающих в условиях неполного рабочего времени, варьирует от 30,1 до 31,8 % всех занятых женщин. Для мужчин аналогичный показатель составляет 6,7 до 8,3 %. Что характерно, для мужчин работа в условиях неполного рабочего времени чаще всего является вынужденной и временной мерой, вызванной отсутствием работы с полной занятостью, ухудшением состояния здоровья, периодом получения образования. Для женщин же причиной поиска работы в условиях неполного рабочего времени становится необходимость ухода за детьми, нетрудоспособными членами семьи и выполнения иных семейных обязанностей. Согласно проведенному междисциплинарному исследованию «Содей-

ствие безработным женщинам в районных центрах в организации отдельных видов экономической деятельности (на примере Могилевской области)» (авторы Л.А. Березюк, И.И. Довыденко, А.А. Похомова) желание женщин в районных центрах Могилевской области работать в режиме нестандартного или неполного рабочего времени является одной из причин выбора ими самозанятости, так как в маленьких городах не сформирован соответствующий рынок труда.

Такая профессиональная сегрегация вызвана в первую очередь существующими в обществе гендерными стереотипами в отношении женской и мужской роли в семье и труде. Так, убежденность в том, что женщина должна выполнять семейные обязанности, а мужчина – обеспечивать семью, в последнее время стало менее актуальным. В научной литературе подтверждается, что «основная проблема находится в плоскости преодоления гендерных стереотипов в общественном сознании о роли мужчин и женщин», которые являются одной из причин возникновения и поддержания гендерной дискриминации. Очевидно, что такая ситуация ограничивает возможности женщин в политической, социальной и экономической жизни и принятии решений. Следовательно, должны прилагаться усилия, направленные на преодоление отраслевой и профессиональной сегрегации, а именно, как отмечается в научной литературе, необходима антидискриминационная политика (в том числе установление целевых показателей, задач или квот). В Нидерландах, например, законодательство способствует увеличению занятости мужчин на условиях неполного рабочего времени в целях содействия гендерному равенству.

Детальное правовое регулирование режима неполного рабочего времени не только улучшит положение работников и нанимателей, но и будет способствовать достижению целей в области устойчивого развития принятых ООН, в частности цели № 5 (обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек), а также цели № 8 (содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех) и др.

В целом, анализируя уровень правовой защищенности лиц, работающих в условиях неполного рабочего времени, можно констатировать, что именно правами таких работников злоупотребляют некоторые наниматели. Злоупотребления могут выражаться в лишении работников определенных гарантий, так как несмотря на то, что Трудовой кодекс закрепляет принцип недопустимости ограничения трудовых прав работников, которым установлено неполное рабочее время (ст. 291 ТК Республики Беларусь), к этому располагает сама сущность такого режима. Имеющие его работники могут лишаться дополнительных выплат или

льгот, более медленно продвигаться по карьерной лестнице по сравнению с теми, кто имеет полный рабочий день, что требует установления дополнительной правовой защиты.

Одной из эффективных мер в данном направлении может являться закрепление на законодательном уровне принципов трудового права, особенно в области регулирования рабочего времени. Значение принципов в праве трудно переоценить. Во-первых, принципы отражают основные ценности, на которые ориентируется право; во-вторых, они являются основой правотворческой деятельности; в-третьих, нередко принципами права разъясняются отдельные нормы действующего законодательства, а в связи с недостаточностью урегулирования некоторых правоотношений принципы сами могут выступать в качестве их регуляторов; в-четвертых, на основе принципов права могут определяться тенденции развития законодательства; в-пятых, принципы участвуют в установлении правового статуса различных субъектов права. Очевидно, что помимо прочего с помощью принципов определяются и обеспечиваются пути реализации и защиты правовых норм, а следовательно, и закреплённых в них прав и законных интересов лиц.

Что касается регламентации рабочего времени, важными принципами являются: принцип равенства всех трудоспособных граждан в трудовых правах при особой государственно-правовой защите отдельных групп работников; принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда; принцип обеспечения государством права на труд, содействия в обеспечении занятости и в трудоустройстве; принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений и др.

Кроме того, одной из составляющих системы мер защиты прав работников, имеющих неполное рабочее время, является действенный механизм надзора (контроля) со стороны уполномоченных органов за обоснованностью и надлежащим применением различных видов и режимов рабочего времени. В целом надзор и контроль за соблюдением актов законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за соблюдением законодательства в сфере установления продолжительности и распределения рабочего времени, являются важнейшими гарантиями обеспечения законности. Например, касательно регулирования рабочего времени в научной литературе неоднократно высказывалось мнение о важности института надзора и контроля. Так, Л.Я. Островский считал государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства о рабочем времени и времени отдыха важнейшей правовой гарантией реальности нормы рабочего времени. В свою очередь, Л.Я. Гинцбург к важнейшим мерам

государственного регулирования рабочего времени причислял издание нормативных правовых актов в части, касающейся рабочего времени, надзор за соблюдением законодательства о рабочем времени, практику судов, деятельность административных органов (исполкомов), а также надзор и контроль профсоюзов.

В данном контексте, как видится, первым шагом к усилению механизма надзора (контроля) может стать включение в контрольный список вопросов (чек-листов), связанных с надзором за соблюдением законодательства о труде при выплате заработной платы и предоставлении гарантий и компенсаций, а также дополнительных требований, предъявляемых к проверяемым субъектам. Предлагается дополнить п. 201–208 прил. 9 к приказу Министерства труда и социальной защиты от 11 января 2019 г. № 3 «Об установлении форм контрольных списков вопросов (чек-листов)» следующими требованиями: 1) режим неполного рабочего времени установлен соглашением сторон (в определенных законодательством о труде случаях – локальными правовыми актами); 2) условие о неполном рабочем времени включено в трудовой договор; 3) минимальная продолжительность неполного рабочего времени при наличии юридического состава, закреплённого в ч. 2 ст. 289 ТК Республики Беларусь, и инициативы нанимателя (ввиду обоснованных производственных, организационных или экономических причин для изменения существенных условий труда (ст. 32 ТК Республики Беларусь) равна половине нормального рабочего времени; 4) при делении рабочего места между несколькими работниками, достигшими 18 лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, с такими работниками заключены договоры о материальной ответственности.

УДК 347.155.5

Е.В. Боровая

ОГРАНИЧЕНИЕ ДЕЕСПОСОБНОСТИ ЛИЦ, ЗЛУПОТРЕБЛЯЮЩИХ СПИРТНЫМИ НАПИТКАМИ, КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СЕМЬИ

В любом обществе принято не только руководствоваться правовыми нормами, но и соблюдать правила поведения, разделять устоявшиеся моральные ценности. Более того, нередко именно пренебрежение человеком моральными ценностями вызывает наиболее резкую оценку со стороны