

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Красовская Н. И.

Республика Беларусь, г. Минск

Научно-исследовательский институт труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь,
заведующий центром социально-демографических исследований,
кандидат юридических наук

Черноруцкая Н. М.

Республика Беларусь, г. Минск

Научно-исследовательский институт труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь,
старший научный сотрудник центра
социально-демографических исследований

Национальное трудовое законодательство в значительной степени ориентировано на работника, без учета его семейных обязанностей. Продвижение по служебной лестнице зачастую связано с необходимостью работы сверх нормированного рабочего времени или с повышенной интенсивностью труда. Наиболее важный для профессиональной карьеры отрезок времени, как правило, совпадает с периодом рождения в семье детей и перегрузками у мужчин и женщин в выполнении дополнительных семейных обязанностей. Именно поэтому в целях полноценной реализации каждым гражданином своих социально-трудовых прав необходимо формировать новые подходы, ориентированные на то, что основная масса работников (мужчин и женщин) – это трудящиеся с семейными обязанностями, имеющие ответственность друг перед другом и перед обществом за семью и детей.

Термин «лица с семейными обязанностями» впервые упоминается в Конвенции МОТ № 156. Данная Конвенция основана на идее равенства полов и регулирует правовое положение мужчин и женщин, сочетающих профессиональные и семейные роли. В ней указывается, что «для обеспечения подлинного равенства... необходимо, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять

Право. Экономика. Социальное партнерство

оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности». При этом им должны быть созданы условия для свободного выбора работы.

Данная Конвенция не ратифицирована Республикой Беларусь. В то же время Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) оперирует понятием «работники, имеющие семейные обязанности», но не раскрывает его. Ратификация Конвенции № 156 не только могла бы ликвидировать этот правовой пробел, но и позволила бы продвинуться на пути установления подлинного равенства для работников мужчин и женщин, имеющих такие обязанности.

Глава 19 ТК называется: «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности». Использование термина «женщины» в главе 19 ТК оправдано только применительно к периоду активного материнства, то есть беременным женщинам в дородовой и послеродовой период. В остальном это должны быть гендерно нейтральные нормы, адресованные мужчинам и женщинам в полной или неполной семье. К сожалению, в законодательной практике не до конца придерживаются такого подхода.

Следует отметить, что в ТК минимум льгот предоставляется обоим родителям (например, п. 8 ч. 2 ст. 166 ТК – предоставление трудового отпуска на первом году работы). Полагаем недостаточным и подход, когда работающие отцы получают право на льготы только в связи с длительным отсутствием матери (по причине пребывания в стационаре организации здравоохранения, в местах заключения и пр.). Примером подобного подхода может служить ч. 5 ст. 271 ТК. Возникает правомерный вопрос, почему отец в полной многодетной семье не может потребовать установить ему, например, неполное рабочее время? Статья 289 ТК предоставляет такое право только женщине, имеющей ребенка до 14 лет. Представляется, что мужчины, как и женщины, должны в равной степени участвовать в семейной жизни. Воплощение в жизнь такого подхода видится нами через предоставление семейных льгот, в том числе трудовых как женщинам, так и мужчинам в целом.

Законодатель предоставляет гарантии женщинам в зависимости от их статуса. На основании п. 2 ч. 3 ст. 268 ТК одинокий родитель (к примеру, мать-одиночка, у ребенка которой нет юридического отца)

получит гарантии при увольнении. В свою очередь, разведенная женщина, которой по решению суда оставлен ребенок, (муж проживает в другой стране и не платит алименты) этих гарантий не получит, так как согласно законодательству, она не имеет статуса «одиноким родитель». Данный вопрос, на наш взгляд, требует дополнительной и серьезной проработки. С одной стороны, законодатель несправедлив (в обеих ситуациях у ребенка один кормилец), а с другой, сужая категорию адресатов гарантий (разведенных женщин больше, чем матерей-одиночек), он учитывает интересы нанимателя.

В ст. 184 ТК императивно закреплено, что отпуск по беременности и родам предоставляется женщине. Такой же подход применен и к выплате пособия по беременности и родам. Однако в жизни возникают реальные ситуации, когда послеродовой отпуск не используется женщиной по объективным причинам (смерть матери во время родов или в период послеродового отпуска; признание матери недееспособной вследствие душевной болезни; длительная болезнь матери, препятствующая выполнению родительских обязанностей; и др.). Часть 5 ст. 271 ТК в этих ситуациях напрямую использовать нельзя, так как ст. 183 ТК рассматривает «декретный отпуск», как исключительно женский. Международный опыт регулирования подобной ситуации предусматривает, что, если мать в процессе родов или до определенного дня послеродового периода умерла или отказалась от воспитания и ухода за ребенком, отцу ребенка или другому лицу, которое фактически ухаживает за ребенком, предоставляется оставшаяся часть неиспользованного матерью отпуска по беременности и родам.

Отпуск по уходу за ребенком до трех лет в Беларуси не стал классическим родительским отпуском. ТК (ч. 1 ст. 185 ТК) закрепляет приоритетное право матери ребенка на этот отпуск, которая может делегировать это право члену семьи. Однако в соответствии с новой редакцией ч. 2 ст. 185 ТК мать ребенка, вышедшая на работу (службу), учебу не на территории Республики Беларусь, не может делегировать семье право оформить трехгодичный социальный отпуск, что, на наш взгляд, является явно дискриминационной мерой. Полагаем возможным изменить ст. 185 ТК, закрепив в ней право на родительский отпуск без указания приоритета матери.

Вступила в действие ст. 186 ТК, которая предоставила отцу (отчиму) ребенка право взять одновременно 14-дневный неоплачиваемый отпуск в течение шести месяцев с даты рождения ребенка. На наш взгляд, данная норма требует дополнительной

проработки и ряда уточнений, поскольку в ней ограничен субъектный состав, исключена возможность деления отпуска на части, а также не определены последствия предоставления такого отпуска. Изучение международного опыта показало, что предоставление неоплачиваемого отцовского отпуска не имеет перспектив массового применения из-за потери в заработке единственного кормильца в семье. Следует изучить возможность закрепления в законодательстве права на получение оплачиваемого «отцовского отпуска» с выплатой пособия в размере среднемесячного заработка.

Полагаем возможным расширить подход к отпускам для семей усыновителей. В ст. 266 ТК законодатель учитывает только ситуацию усыновления новорожденных или детей до трех лет, предоставляя право усыновителям на соответствующие отпуска. В целях совершенствования этой нормы следует закрепить возможность предоставления отпуска в связи с усыновлением (удочерением) ребенка для осуществления процедуры приема в свою семью (адаптации). Отпуск можно предоставлять со дня регистрации в отделе записи актов гражданского состояния, а его продолжительность может варьироваться в зависимости от возраста (ребенку меньше 3 лет, ребенку 3 года и более).

Ряд проблемных вопросов вызывают предпочтения работникам с семейными обязанностями.

Так, ст. 183 ТК гарантирует лицам, взявшим родительский отпуск, сохранение прежней работы. Однако за период такого длительного отпуска, как правило, существенно меняется ситуация, и выход работника по его окончании на прежнюю должность не всегда оказывается реальным. Мы разделяем мнение специалистов, которые считают, что нанимателю нужно предоставить право в связи с объективными изменениями производственного процесса исключать прежнюю должность из штатного расписания и предоставлять работу по эквивалентной (равноценной) должности, соответствующей квалификации и уровню оплаты труда работника.

Статья 185 ТК предусматривает возможность для лиц, оформивших на себя отпуск по уходу за ребенком, в период этого отпуска, по его желанию, осуществлять трудовую деятельность по основному (по другой «должности служащего (профессии рабочего)» или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени). Это норма порождает вопрос о том, обязан ли наниматель удовлетворить просьбу работника. С одной стороны, праву работника корреспондирует

обязанность нанимателя, но, с другой, наниматель уже предоставил работу, и только по своей доброй воле он может вновь пойти на встречу своему же работнику и дать ему работу в период отпуска. В отношении не основного места работы, трудоустройство лица, находящегося в родительском отпуске по внешнему совместительству, безусловно, является правом нанимателя.

Работник, одновременно находящийся в социальном отпуске, и параллельно вышедший на работу, к сожалению, не выгоден нанимателю, потому что такой работник получает 100-процентную защиту от увольнений, даже за виновные действия. Ведь ч. 2 ст. 43 ТК запрещает увольнение работника по инициативе нанимателя в период пребывания в отпуске, за исключением ликвидации организации, филиала, прекращения деятельности ИП. Это означает, что работники, которые работают полное время и не получают пособие и те, которые работают неполное время и получают пособие, оказываются в неравном положении. Поэтому можно было бы предложить корректировку ст. 43 ТК, указав в ней в качестве исключения, допускающего увольнение по инициативе нанимателя в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет лица, продолжающего работать неполное время (имеющего двойной статус).

Продолжая работать на условиях неполного рабочего времени, работник «зарабатывает» себе трудовой отпуск, но если он им воспользуется, то есть прервет социальный отпуск, то потеряет право на пособие. При этом наниматель находится в двусмысленном положении: с одной стороны, обязан предоставить трудовой отпуск, а с другой стороны, не вправе заставить работника прервать социальный отпуск.

В заключение можно отметить, что процесс развития трудового законодательства будет продолжаться в связи с прогрессирующим развитием трудовых отношений.