

УДК 349.2

И. О. Опанасюк,
магистр юридических наук,
старший научный сотрудник отдела исследований
в области гражданского, экологического
и социального права Института правовых исследований
Национального центра законодательства
и правовой информации Республики Беларусь

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В СТРАНАХ ЕАЭС

Аннотация

Анализируются права и гарантии, предоставляемые женщинам, совмещающим выполнение трудовых и семейных обязанностей, по законодательству о труде Республики Беларусь и иных государств — участников ЕАЭС. Применен сравнительно-правовой подход при анализе норм трудовых кодексов государств — членов ЕАЭС с учетом практики и внесены предложения по дальнейшему развитию национального законодательства в сфере регулирования труда женщин.

Ключевые слова: женщины, работники, имеющие семейные обязанности, социально-трудовые гарантии, льготы.

Введение

Реализация трудовых прав женщин и способы их защиты направлены прежде всего на обеспечение безопасности труда для их репродуктивного здоровья и материнства. Учитывая специфические особенности труда женщин и возникающие проблемы, связанные с реализацией гарантий работниками на практике, представляется целесообразным проведение сравнительно-правового анализа положений Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) и стран Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС) для разработки предложений по совершенствованию национального законодательства в социально-трудовой сфере.

Основная часть

Глава 19 ТК Беларуси устанавливает особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.

По мнению И. Ю. Антончик, право женщин на труд — это субъективное право (но не обязанность) женщины на равных с мужчиной вступать в длительные трудовые правоотношения в соответствии с полученной квалификацией, которое включает в себя право на получение равного вознаграждения за труд, право на безопасные условия труда, а также защиту от нарушений [1]. Считаем, что данное право заключается и в праве на расширенные гарантии при совмещении трудовых и семейных обязанностей.

Т. Р. Грицкевич подчеркивает, что гарантии подразделяются на *общие* — те, которые предоставляются всем работникам без исключения, и *специальные*, предоставляемые отдельным категориям работников [2]. Поэтому *общие гарантии* изначально находят свое непосредственное закрепление в Конституции Республики Беларусь (ст. 22, ч. 6 ст. 32, ст. 41–43) и конкретизируются в нормах ТК Беларуси.

Специальные гарантии женщин по законодательству о труде Республики Беларусь связаны с определенными ограничениями и предоставлением расширенных прав при регулировании их труда. Так, согласно ТК Беларуси *запрещено*:

1) отказывать женщинам в заключении трудового договора (п. 6 ч. 1 ст. 16) и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей до 3 лет, а одинокому родителю — с наличием ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

2) расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3 лет, одинокими родителями, имеющими детей от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) (ст. 268);

3) применять труд женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 262);

4) привлекать к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направлять в служебную командировку беременных женщин. При этом женщины, имеющие детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), могут быть привлечены к указанным видам работ только с их письменного согласия (ст. 263) [3].

Однако законодательством не урегулирован вопрос, как должно быть выражено данное согласие (приказом или путем написания заявления). Согласно абз. 13 п. 89 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 29 августа 2025 г. № 65, при необходимости ознакомления с содержанием распорядительного документа работников на нем проставляется *отметка об ознакомлении* [4], которая предусматривает доведение информации до работника, но не означает выражения его согласия. Поэтому представляется целесообразным предусмотреть выражение согласия женщины на выполнение работ, указанных в ч. 2 ст. 263 ТК (соответственно, и право отказаться от их выполнения), в виде отдельного документа.

ТК Беларуси устанавливает для женщин с семейными обязанностями *следующий перечень прав*:

1) беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на более легкую работу либо подлежат освобождению от работы с сохранением среднего заработка. Похожее право предоставляется и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 264);

2) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него и женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), предоставляется по их желанию трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы у нанимателя (ст. 166). При этом при составлении графика трудовых отпусков наниматель должен запланировать отпуск женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в летнее или другое удобное время; работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, — в период этого отпуска; работающим женам (мужьям) военнослужащих — одновременно с отпуском их мужей (жен) (ст. 168);

3) работающим женщинам после родов предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия (ч. 1 ст. 185);

4) женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) также по их желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 189). Как показывает практика, расходы на лечение, реабилитацию и абилитацию ребенка-инвалида требуют немалых затрат (несмотря на предоставляемые государством льготы). В связи с чем полагаем, что женщине, имеющей ребенка-инвалида, следует сохранить средний заработок для укрепления здоровья ребенка;

5) матери (мачехе), воспитывающей ребенка-инвалида до 18 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день и один дополнительный свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка; матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей до 16 лет, — один дополнительный свободный от работы день, оплата которого может быть предусмотрена в коллективном договоре; а матери (мачехе), воспитывающей трех и более детей до 16 лет, — один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или сокращается на один час продолжительность работы (смены) с сохранением зарплаты (ст. 265);

6) женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 267);

7) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка до 14 лет, наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 289) [3].

Таким образом, перечень общих и специальных гарантий и прав, предоставляемых женщинам по белорусскому законодательству, способствует облегчению совмещения ими трудовой деятельности с выполнением семейных функций. Однако отдельные статьи требуют совершенствования.

Глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) содержит нормы, регламентирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями. Т. А. Зыкина подчеркивает: «Заключение трудового договора предполагает отсутствие дискриминационных условий в его содержании. Однако на практике часто препятствием к его заключению являются возраст женщины или наличие у нее малолетних детей» [5, с. 7]. Поэтому ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей [6].

Женщина, имеющая детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, как и по белорусскому законодательству, может быть переведена на другую работу (ст. 254 ТК РФ) [6].

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается (ст. 261 ТК РФ), как и с женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (аналогичная норма вытекает из содержания п. 1 ст. 42 ТК Беларуси). В таком случае предусмотрена выплата выходного пособия не позже последнего дня работы (ст. 140 ТК РФ). Помимо выходного пособия, при ликвидации организации работникам выплачивается сохраняемый заработок на период трудоустройства. В ч. 2 ст. 178 ТК РФ установлено, что средний заработок за второй месяц положен работникам, которые не работали этот месяц после увольнения. Работник может получить средний заработок за третий месяц после увольнения (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Нормы предписывают платить его в исключительных случаях по решению органа службы занятости. Одним из условий назначения среднего заработка за третий месяц является факт постановки на учет в качестве безработного в течение 14 рабочих дней с даты увольнения [7]. В Беларуси ч. 3 ст. 48 ТК устанавливает выплату выходного пособия в размере не менее трех среднемесячных заработков. При этом ч. 6 указанной статьи допускает увеличение размера пособия в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем [3]. В связи с чем представляется целесообразным при увольнении беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка до 1,5 лет, одинокого родителя в случае ликвидации организации предусмотреть в ТК РФ и ТК Беларуси повышенные компенсационные выплаты путем закрепления размера компенсации на законодательном уровне и (или) в коллективном договоре (соглашении) в целях расширения гарантий указанной категории работников.

Статья 259 ТК РФ *содержит запрет* направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а также *предусматривает отдельные права* работникам, имеющим детей-инвалидов; матерям, воспитывающим без супруга детей до 14 лет; опекунам детей указанного возраста; родителю, имеющему ребенка до 14 лет, в случае, если другой роди-

тель работает вахтовым методом, призван на военную службу, а также работникам, имеющим трех и более детей до 18 лет, в период до достижения младшим 14 лет. Также закон не допускает отрыва из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ) и замену денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных отпусков беременным женщинам согласно ст. 126 ТК РФ [6].

Как и по ТК Беларуси, при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков работодателю необходимо учитывать, что до истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск женщине должен быть предоставлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также работникам, усыновившим ребенка до 3 месяцев с выплатой государственного пособия (ст. 122, 255–256 ТК РФ). На основании письменного заявления работодатель вправе предоставить женщинам перерыв для кормления ребенка (ст. 258); дополнительные выходные дни при осуществлении ухода за детьми-инвалидами (ст. 262) и другие гарантии [6].

Норма ст. 263 ТК РФ, на наш взгляд, предусматривает повышенные возможности в сфере использования социально-трудовых прав, то есть предоставляет право выбора работнику при использовании социального отпуска присоединить его к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать отдельно полностью либо по частям. Поскольку на практике женщине, осуществляющей уход за детьми до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет) или за больным членом семьи, как правило, по ТК Беларуси предоставляется кратковременный отпуск, считаем, что данный опыт России может быть полезен для Республики Беларусь с целью расширения прав женщин.

Таким образом, несмотря на то что гарантии, предоставляемые женщинам по ТК РФ, классифицируются в зависимости от правового положения и особенностей регулирования труда, в отдельных случаях нормы права могут предусматривать дополнительные гарантии.

Трудовой кодекс Республики Армения (далее — ТК Армении) не предусматривает гарантий женщинам при заключении трудового договора, но содержит ряд специфических особенностей, регулирующих труд женщин. Так, по требованию беременной женщины и работника, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до 1 года, работодатель включает в трудовой договор условие о неполном рабочем времени, которое может быть установлено посредством сокращения рабочих дней недели или рабочего дня (смены) либо с одновре-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

менным применением обоих вариантов, если медицинским заключением не предусмотрено иное (п. 2 ст. 141). Отличительной гарантией по законодательству о труде Армении является право женщины, осуществляющей уход за ребенком до 14 лет без супруга, иметь преимущество в выборе рабочей смены, если у работодателя есть такая возможность (п. 5 ст. 142) [8].

Законодательство Армении без согласия беременной женщины *не допускает*:

1) привлекать ее к сверхурочным работам и направлять в командировку, как и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 1 года (п. 4 ст. 144 ТК Армении);

2) привлекать к работе в ночное время, как и к дежурству в организации или дома, в том числе и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 3 лет (п. 4 ст. 148 ТК Армении) [8].

Кроме того, по ТК Армении *запрещено*:

1) расторжение трудового договора с беременными женщинами — со дня представления работодателю справки о беременности до истечения одного месяца после окончания отпуска по беременности и родам (ст. 114 ТК Армении);

2) привлечение беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 1 года, к выполнению тяжелых и вредных работ (ст. 258 ТК Армении). В случае возможного воздействия вредных факторов работодатель обязан в целях его устранения принять меры к улучшению трудовых условий для указанной категории женщин (ст. 258 ТК Армении) [8].

По просьбе женщины ежегодный *отпуск* до истечения шести месяцев непрерывной работы может быть предоставлен до отпуска по беременности и родам или после него (подп. 1 п. 3 ст. 164 ТК Армении), а по истечении шести месяцев непрерывной работы право выбора времени ежегодного отпуска имеют беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком до 14 лет (подп. 2 п. 4 ст. 164 ТК Армении). В отличие от других государств — участников ЕАЭС, ст. 171 ТК Армении закрепляет целевые виды отпусков: по беременности и родам и предоставляемый для ухода за ребенком до 3 лет. При этом отпуск по беременности и родам предоставляется и работнику, являющемуся суррогатной матерью (п. 2 ст. 172 ТК Армении) [8]. В Беларуси данный вид отпуска не предусмотрен.

Беременной женщине и женщине, осуществляющей уход за ребенком в возрасте до 1 года, предоставляется возможность прохождения медицинского обследования в рабочее время с сохра-

нением среднего заработка, а кормящей женщине, имеющей ребенка до 2 лет, — дополнительные перерывы для кормления, которые она вправе использовать по своему усмотрению (ст. 258 ТК Армении) [8].

Таким образом, анализ статей ТК Армении показал, что наряду с общими правами женщинам предоставляются специальные гарантии, имеющие отличительные особенности по сравнению с ТК Беларуси. Так, Республика Беларусь может позаимствовать опыт Армении, связанный с предоставлением права на отпуск по беременности и родам суррогатной матери и продлением права на перерыв для кормления ребенка до достижения ребенком возраста двух лет, что позволит укрепить здоровье матери и ребенка.

По Трудовому кодексу Республики Казахстан (далее — ТК Казахстана) для беременных женщин и работников с детьми отсутствуют ограничения при приеме на работу. Так, организация не вправе отказать беременной женщине в трудоустройстве (п. 2 ст. 25), однако отказ будет правомерен, если работа будет предусматривать подъем тяжестей свыше установленных норм (подп. 7 п. 1 ст. 182) либо выполняется вахтовым методом (п. 3 ст. 135) [9].

Законодательство Республики Казахстан имеет ряд схожих и отличительных особенностей по сравнению с нормами ТК других государств — участников ЕАЭС в порядке предоставления *гарантий беременным женщинам*. В частности, работодатель обязан по ТК Казахстана:

1) на основе медицинского заключения перевести на другую работу, исключая воздействие вредных или опасных производственных факторов или при работе вахтовым методом с сохранением средней заработной платы по прежней работе (ч. 1–2 ст. 44);

2) сохранить трудовые отношения в случае сокращения численности или штата; снижения объема производства, выполняемых работ (услуг). Это же относится и к женщине, имеющей детей до 3 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (п. 1 ст. 51, п. 2 ст. 54);

3) установить режим неполного рабочего времени на основании поданного заявления (п. 3 ст. 70);

4) не допускать к выполнению сверхурочных работ, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и работе вахтовым методом (п. 7 ст. 75, п. 2 ст. 76, ч. 1 п. 3 ст. 77, п. 4 ст. 85, п. 3 ст. 185);

5) по желанию женщины устанавливать режим неполного рабочего времени (п. 3 ст. 70). Направле-

ние в командировку беременной женщины допускается, если это не запрещено ей по медицинским показаниям и она высказала свое согласие. Кроме того, от направления в командировку вправе отказаться работники, имеющие детей до 3 лет либо воспитывающие детей с инвалидностью (п. 4–5 ст. 127);

6) предоставлять отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до 12 недель до трех рабочих дней с сохранением места работы и среднего заработка (подп. 6 п. 5 ст. 87) [8].

Статья 10 Закона Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 7-3 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (далее — Закон о пособиях) предусматривает выплату пособия женщинам, ставшим на учет в организациях здравоохранения до 12-недельного срока беременности. Однако ни в Законе, ни в ТК Беларуси права на предоставление отпуска на постановку на медицинский учет до 12 недель не предусмотрено.

Также отличительным фактом по ТК Казахстана является продолжительность предоставляемого отпуска по беременности и родам: в случае родов при сроке от 22 до 29 недель беременности и рождения ребенка с массой тела 50 г и более, прожившего более 7 суток, — 70 календарных дней после родов; в случае родов при сроке от 22 до 29 недель беременности и рождения мертвого плода с массой 50 г и более, умершего до 7 суток жизни, — 56 календарных дней после родов (п. 2 ст. 99) [9].

ТК Казахстана *запрещает* привлекать к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей до 7 лет, и работников, воспитывающих детей с инвалидностью до 18 лет (п. 2, 4 ст. 76), а также отзывать из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска женщину при предоставлении ею справки о беременности (п. 4 ст. 95) [9].

Таким образом, в отличие от других государств — членов ЕАЭС, трудовое законодательство Казахстана содержит ряд специфических прав женщин. Полагаем, что Республикой Беларусь может быть перенят интересный опыт в части недопущения отзыва из трудового отпуска беременных женщин путем дополнения ч. 5 ст. 174 ТК Беларуси указанным положением; а также в части установления дополнительного вида социального отпуска на постановку на медицинский учет по беременности до 12 недель продолжительностью до трех календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка с последующим добавлением данного вида отпуска в п. 2 ч. 2 ст. 150 и в гл. 12 ТК Беларуси.

Трудовым кодексом Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана) закреплены аналогичные, как и по ТК Беларуси, *гарантии женщинам* относительно:

1) запрещения необоснованного отказа в приеме на работу (п. 4 ст. 140);

2) снижения нормы выработки и перевода на другую, более легкую работу беременных женщин с сохранением заработка (п. 4 ст. 141);

3) преимуществ при расторжении трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3 лет, с одинокими матерями, имеющими детей до 14 лет (детей с ограниченными возможностями здоровья (далее — ОВЗ) — до 18 лет) (ст. 151) [10].

Что касается реализации социально-трудовых прав женщин в вопросах регулирования рабочего времени и времени отдыха, они схожи с законодательством Казахстана относительно направления в командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни. Однако женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от выполнения работы в указанное время (п. 3 ст. 142). Данное право не закреплено в ТК Беларуси.

Интересным фактом является то, что до истечения 11 месяцев (в ТК Беларуси до 6 месяцев) непрерывной работы женщине может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка с ОВЗ до 18 лет, предоставляется право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для нее время, а беременным женщинам и одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, — право на внеочередное использование трудового отпуска (ст. 78) [9]. Несмотря на закрепление в ч. 4 ст. 168 ТК Беларуси обязанности нанимателя учитывать желание женщины с двумя и более детьми до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет) при составлении графика отпусков, право на внеочередной отпуск ей не полагается, что может вызвать затруднение в случае его переноса. Также женщине Кыргызстана для ухода за детьми с ОВЗ по ее письменному заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой среднего заработка (п. 1 ст. 152) и ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (п. 2 ст. 152) [10]. На практике в Беларуси и РФ женщине, кроме ежемесячного свободного дня (как указывалось ранее), предоставляется дополнительный свободный от работы день в неделю, а кратковременный отпуск

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

может предоставляться и иной продолжительности.

В сфере охраны труда можно выделить следующие гарантии:

1) запрещается применение труда беременных и осуществляющих грудное вскармливание женщин на тяжелых, с вредными или опасными условиями труда работах, на подземных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч. 4 ст. 139);

2) при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы (ч. 6 ст. 141) [9].

Таким образом, несмотря на небольшое количество прав и гарантий, предоставляемых кыргызским женщинам по ТК Кыргызстана, отдельные нормы кодифицированного закона Кыргызской Республики могут быть учтены при совершенствовании белорусского законодательства. Так, в ТК Беларуси можно предусмотреть для беременных женщин и одиноких родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, право внеочередного использования трудового отпуска, который даст возможность решить вопрос с переносом отпуска по графику.

Заключение

Анализ правовых положений трудовых кодексов государств — членов ЕАЭС и отдельных вопросов практики позволил выявить специфику предоставляемых прав и гарантий работающим женщинам и женщинам, осуществляющим уход за детьми, а также дал возможность внести предложения по совершенствованию законодательства о труде Беларуси. В связи с чем представляется целесообразным предложить следующие изменения в ТК Беларуси:

1) дополнить ч. 3 ст. 48 предложением следующего содержания: *«В случае расторжения трудового договора с беременной женщиной, женщиной, имеющей детей в возрасте до полутора лет, одиноким родителем по основанию, указанному в пункте 1 статьи 42, наниматель обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее пяти среднемесячных заработков»*. Повышенные компенсационные выплаты окажут социально-материальную поддержку до нового трудоустройства;

2) дополнить п. 2 ч. 2 ст. 150 социальным отпуском *«на постановку на медицинский учет по бе-*

ременности до 12 недель», а также дополнить главу 12 ст. 183¹ следующего содержания: *«Наниматель обязан по желанию беременной женщины предоставить отпуск на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель продолжительностью до трех календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка»*. Такие гарантии будут направлены на реализацию ч. 1 ст. 10 Закона о пособиях семьям для поддержания здоровья матери и ребенка;

3) дополнить ст. 168 ч. 5 следующего содержания: *«Наниматель вправе предоставить внеочередной трудовой отпуск беременным женщинам и одиноким родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), по их письменному заявлению при наличии доказательств, подтверждающих необходимость его предоставления»*. Такое право даст возможность работнику использовать его без переносов и оперативно устранить непредвиденные обстоятельства, по причине которых он был предоставлен;

4) не допускать отзыва из трудового отпуска беременных женщин. Соответственно, ч. 5 ст. 174 после слов «работников моложе восемнадцати лет» дополнить словами *«беременных женщин»*;

5) в целях поддержания материально-финансового положения работников, предусмотренных ч. 1 ст. 189, предлагается изложить название статьи в следующей редакции: *«Кратковременный отпуск с сохранением или частичным сохранением заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику»* — и, соответственно, внести корректировку в ч. 1 данной статьи; также ч. 3 статьи изложить в следующей редакции: *«отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются по письменному заявлению работника и могут быть присоединены по его желанию к трудовому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям»*. Это позволит женщине рационально спланировать режим труда и отдыха с учетом интересов нанимателя;

6) в целях недопущения незаконного привлечения женщины, имеющей детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), к дисциплинарной ответственности за отказ от сверхурочной работы, работы в государственные праздники и праздничные дни, работы в ночное время, выходные дни или направления в служебную командировку предлагается ч. 3 ст. 263 после слов «только с их письменного согласия» дополнить словами *«в виде отдельного документа»* для гарантированности сохранения за ней права на отказ.

Список цитированных источников

1. Антончик, И. Ю. Право женщин Республики Беларусь на труд / И. Ю. Антончик // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 05.02.2025).
2. Грицкевич, Т. Р. Проблемные вопросы предоставления гарантий женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, включая педагогических работников, в Республике Беларусь / Т. Р. Грицкевич // Открытая наука. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-predostavleniya-garantiy-zhenschinam-i-rabotnikam-imeyuschim-semeynnye-obyazannosti-vklyuchaya-pedagogicheskikh/viewer> (дата обращения: 03.02.2025).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 июня 2024 г. № 25-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 05.02.2025).
4. Инструкция по делопроизводству в государственных органах, иных организациях : утв. постановлением М-ва юстиции Респ. Беларусь от 29 авг. 2025 г. № 65 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 05.02.2025).
5. Зыкина, Т. А. Правовое регулирование труда женщин и лиц, имеющих семейные обязанности / Т. А. Зыкина // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 12–13 мая 2022 г. : в 2 ч. / редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.] ; Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. — Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2022. — Ч. 2. — С. 6–9.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 8 авг. 2024 г. № 268-ФЗ : с изм. и доп., вступ. в силу с 7 апр. 2025 г. // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 15.04.2025).
7. Какие выплаты положены сотруднику, уволенному при ликвидации в период отпуска по уходу за ребенком // 1С ИТС Россия. — URL: <https://its.1c.ru/db/stafft/content/35286/hdoc> (дата обращения: 15.04.2026).
8. Трудовой кодекс Республики Армения : 14 дек. 2004 г. № НО-124 : принят Нац. собранием 9 нояб. 2004 г. : в ред. от 11 нояб. 2024 г. № ЗР-429 // ARLIS : система правовой информ. Армении. — URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=173461> (дата обращения: 16.06.2025).
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан : 23 нояб. 2015 г. № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 21 июля 2024 г. № 61-VII : с изм. от 1 янв. 2025 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравойИнформ». — URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710 (дата обращения: 16.04.2025).
10. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : 23 янв. 2025 г. № 23 : введен в действие Законом Кыргызской Респ. от 23 янв. 2025 г. № 24 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. — URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/3-45/edition/25298/ru?ysclid=m9tqi047cm180387161> (дата обращения: 23.04.2025).

Summary

The article analyzes the rights and guarantees provided to women who combine work and family responsibilities under the labor legislation of the Republic of Belarus and other member states of the Eurasian Economic Union (EAEU). The author applies a comparative legal approach to analyze the norms of the labor codes of the EAEU member states, taking into account the practice, and makes proposals for further development of national legislation in the field of women's labor regulation.

Key words: *women, employees with family responsibilities, social and labor guarantees, benefits.*

Статья поступила в редакцию 15.06.2026