

**ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ****Н. В. Тишкевич***Гомельский государственный технический университет  
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель В. В. Гладышев, магистр права

На современном этапе развития международных отношений проблема обеспечения и защиты прав человека приобретает все большее значение. Процессы глобализации требуют унификации и адаптации национального законодательства по правам человека с международными стандартами. Республика Беларусь является участницей большинства универсальных соглашений по правам человека и специальных конвенций по защите прав женщин, активно принимает участие в международном правотворческом процессе в данной сфере.

Принцип равенства прав, свобод и возможностей мужчин и женщин нашел свое отражение в ст. 22, частях второй и пятой ст. 32 Конституции Республики Беларусь. Согласно ст. 22 Конституции Республики Беларусь, все граждане «имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов». Основным Законом предусмотрено, что женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья (ст. 32).

Таким образом, государство провозглашает обеспечение равных возможностей для реализации мужчинами и женщинами принадлежащих им равных прав и свобод в качестве одного из конституционных принципов. Реализация данных конституционных норм нашла свое отражение в отдельных законах, прямо или косвенно регламентирующих вопросы жизнедеятельности мужчин и женщин: в Кодексе о браке и семье; в Трудовом кодексе (далее ТК); Уголовном кодексе; Гражданском кодексе и др.

Вместе с тем, несмотря на то, что на уровне законодательных предписаний никаких дискриминационных положений по отношению к женщинам в республике не установлено, в реальной жизни существует разрыв между юридическим и фактическим равноправием мужчин и женщин. Наиболее остро существующие гендерные проблемы проявляются в сфере занятости. На статус женщин на рынке труда оказывает влияние гендерная дискриминация при трудоустройстве и увольнении, продвижении по служебной лестнице, и т. п. Сохраняется разрыв в уровнях заработной платы мужчин и женщин. Данный разрыв можно отследить в табл. 1. (данные взяты из статистического сборника «Женщины и мужчины Республики Беларусь», 2010 г.)

Таблица 1

**Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата женщин  
и мужчин по областям и г. Минску в декабре 2009 г.**

Регионы	Среднемесячная заработная плата, тыс. р.		Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %
	женщины	мужчины	
Республика Беларусь	924,7	1240,2	74,6
Брестская обл.	833,0	1086,7	76,7
Витебская обл.	812,9	1060,8	76,6
Гомельская обл.	844,7	1187,2	71,1
Гродненская обл.	841,8	1123,0	75,0
г. Минск	1264,5	1720,2	73,5
Минская обл.	844,1	1192,7	70,8
Могилевская обл.	808,7	1057,5	76,5

Множество нерешенных проблем имеют и мужчины. В первую очередь катастрофически уменьшилось влияние отцов на воспитание детей в семье. С этой проблемой тесно связана недооценка обществом отцовства, ответственности мужчин за социализацию детей, воспитание подрастающего поколения, его активное саморазвитие. В результате при расторжении брака дети, чаще всего по решению суда, остаются с матерями. По данным переписи, семей, где дети воспитываются матерями, насчитывалось 60,7 тыс., а отцами – 5,3 тыс. В сфере социального обеспечения мужчины, воспитывающие детей в одиночку, не имеют тех прав, которые есть у женщин в аналогичных ситуациях. Некоторые статьи ТК, предусматривающие дополнительные льготы женщинам, являются косвенной дискриминацией женщин и прямой дискриминацией мужчин.

Наделяя только женщину-мать возможностью воспользоваться предоставленными льготами, законодатели, во-первых, лишают ее права выбора (воспользоваться ими или нет) и, во-вторых, что является немаловажным, не позволяют мужчине-отцу реализовать свое право на равное участие в воспитании и развитии детей, ведении домашнего хозяйства, что в свою очередь противоречит ст. 32 Конституции Республики Беларусь, где закрепляется принцип равноправия мужчин и женщин во всех сферах деятельности, в том числе и в осуществлении ими родительских и семейных обязанностей.

Не соответствует принципу равноправия мужчин и женщин и ст. 268 ТК, закрепляющая гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей. Данная статья запрещает отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а также одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет). В данной статье речь идет только об одиноким матерях имеющих детей до 14 лет либо ребенка-инвалида – до восемнадцати лет, и не учитывается право одиноким отцов на соответствующие льготы.

Несмотря на закрепление в ТК принципа равноправия мужчин и женщин, гендерная специфика нарушений ТК проявляется в ущемлении нанимателями прав женщин-работниц в связи с фактором репродуктивной функции женщин. Иначе говоря, сегрегация по признаку пола в трудовой сфере обусловлена необходимостью работающей женщины совмещать профессиональную деятельность с семейными обязанностями и материнской функцией.

Установлено, что женщинам чаще отказывают в приеме на работу из-за их возраста. Наниматель предпочитает не брать на работу молодых женщин, поскольку в перспективе они могут воспользоваться декретным отпуском, либо женщин 50–54 лет (согласно ст. 11 Закона «О пенсионном обеспечении» женщины имеют право на пенсию на 5 лет раньше мужчин). Кроме того, частой причиной отказа дискриминационного характера является наличие у женщины малолетних детей.

В настоящее время государством предпринимаются некоторые меры по выравниванию прав и возможностей мужчин и женщин в этой области. К примеру, в 2006 г. издан Указ Президента Республики Беларусь № 369, устанавливающий обязанность нанимателя с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, продлить (либо заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет. Таким образом, Указ закрепляет гарантию продления трудовых отношений с указанными категориями работников в пределах максимального срока действия контракта (5 лет). Кроме того, предоставление указанных гарантий отцу ребенка вместо матери либо опекуну, осуществляющим уход за ребенком, является существенным шагом на пути практической реализации политики недискриминации по признаку пола.

Сокращение средней продолжительности жизни в большей степени затронуло мужчин. Для этой социально-демографической группы характерны более высокие показатели смертности, особенно в трудоспособном возрасте.

Таблица 2

## Умершие по полу и возрастным группам

Умершие всего, в том числе:	Женщины				мужчины			
	1995	2000	2005	2009	1995	2000	2005	2009
	9068	8249	9403	8769	26278	24788	26615	25913
16–19	195	191	138	92	531	438	411	281
22–24	245	238	233	191	917	1005	908	767
25–29	269	297	319	285	1173	1251	1282	1069
30–34	441	410	475	451	1822	1655	1775	1450
35–39	715	667	597	579	2677	2530	2334	1953
40–44	937	1066	1027	779	3304	3559	3717	2753
45–49	1295	1443	1641	1377	3886	4270	5381	4585
50–54	1616	1764	2129	2113	4387	4838	6265	6050
55–60	3355	2173	2844	2902	7581	5242	6642	7005

Кроме того, проблемой эффективной реализации политики гендерного равенства является проблема женской безработицы. На середину 2008 г. на учете в службах занятости в качестве безработных состояло 63,4 % женщин. В том числе 65,6 % женщин из общего количества безработных имеют возраст 45–49 лет. В настоящее время женщина 45–50 лет рассматривается работодателями уже как лицо предпенсионного возраста, тогда как 50–55-летнему мужчине еще открыты пути продвижения по службе.

**Заключение**

На основании проведенного исследования представляется возможным сделать следующие выводы. Изменения ситуации в гендерном равенстве можно добиться через реализацию мер, направленных на решение следующих задач:

- совершенствование правовых норм, способствующих обеспечению гендерного равенства;
- недопущение гендерной асимметрии в сфере занятости и на рынке труда, расширение экономических возможностей женщин;
- создание соответствующих институциональных, правовых основ для равноправного владения и доступа женщин к экономическим ресурсам и ценностям, таким, как земля, финансы, собственность, социальная безопасность;
- трансформацию существующих гендерных стереотипов в отношении социальных ролей мужчин и женщин в обществе;
- создание условий, позволяющих гражданам, независимо от их пола, совмещать профессиональные и семейные обязанности.