

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Стержнёва А.Д.,

*студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Ивашкевич Е.Ф., канд. пед. наук, доцент*

Ключевые слова. Гендерное равенство, трудовые права женщин, профилактика по предупреждению прямой и косвенной дискриминации в трудовых правоотношениях.

Keywords. Gender equality, women's labor rights, prevention to prevent direct and indirect discrimination in labor relations.

Предоставление гибких условий труда может быть взаимовыгодным как для работников, так и для работодателей, если эти меры разрабатываются с учетом потребностей и предпочтений обеих сторон, поощряются международными трудовыми стандартами. Одним из основных направлений совершенствования национального и международно-правового регулирования трудовых отношений является пресечение и предупреждение дискриминации по гендерному принципу в трудовых правоотношениях. Цель данной публикации – анализ трудового законодательства Республики Беларусь и зарубежных стран в сфере обеспечения гендерного равенства.

Материал и методы. Основной базой исследования является конституционное законодательство Беларуси, России, Казахстана, Молдовы и др. В работе использованы формально-юридический и структурно-аналитический методы.

Результаты и их обсуждение. Исследователь Т. Марценюк представляет гендерное равенство «как составляющую понятий равенства и равных возможностей. Успешное регулирование гендерных отношений в обществе предполагает ... недопущение дискриминации по признакам пола, обеспечение равного участия женщин и мужчин в принятии общественно важных решений, равных возможностей ... относительно сочетания профессиональных и семейных обязанностей и др.» [1].

В белорусском отраслевом законодательстве для женщин установлены определенные запреты и ограничения на работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в праздничные дни, выходные дни и командировки. Согласно ст. 14 ТК Республики Беларусь «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений», «дискриминация – ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается. Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными. Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: 1) основанные на свойственных данной работе требованиях; 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите» (в т.ч. и женщины) [2]. Аналогичные положения содержатся в ст. 3 ТК Российской Федерации [3].

В ст. 25 ТК Республики Казахстан гарантируется равенства прав и возможностей при заключении трудового договора, «запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора. Беременность, наличие детей в возрасте до 3-х лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора ...», за исключением случаев, предусмотренных Кодексом» [4].

В ст. 5 гл. 2 ТК Молдовы излагаются основные принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, «Исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией основными принципами регу-

лирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются: ...равенство прав и возможностей работников;...гарантирование права каждого работника на своевременную, в полном размере и справедливую оплату труда, обеспечивающую ему и его семье достойное существование;...равная оплата за равный труд или труд равной ценности;...обеспечение равенства работников, без всякой дискриминации, при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации» [5].

Несмотря на законодательное закрепление вышеозначенного принципа, до сих пор встречаются проявления неравных возможностей для полноценного участия в экономической жизни. Согласно гендерной оценке Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества 2021 г., «женщины в странах ЦАРЭС сконцентрированы в низкооплачиваемых секторах – таких как сельское хозяйство, образование, здравоохранение и гостиничный бизнес, тогда как мужчины преобладают в хорошо оплачиваемых секторах – в сфере финансов, машиностроения и транспорта. Женщины также сталкиваются с гендерным неравенством в виде гендерных предубеждений при приеме на работу и возможностях продвижения по службе; неспособностью реализовать национальную политику в отношении оплачиваемого отпуска по беременности и родам и отцовского отпуска, гибкого графика работы и равной оплаты труда; и сексуальными домогательствами на рабочем месте». Участие женщин в экономической деятельности является относительно низким по сравнению с экономическим участием мужчин во всех странах ЦАРЭС, с особенно большим разрывом в Пакистане, где только 23,9% женщин трудоспособного возраста участвуют на рынке труда по сравнению с 81,5% мужчин, за которыми следуют Таджикистан и Афганистан, где примерно на 50% меньше женщин, чем мужчин, участвуют в формальном рынке труда. В отличие от этого, в Азербайджане наблюдается почти гендерный паритет участия в рабочей силе (от 63,1% до 69,7%), но цифры отражают дефицит занятости в стране как для женщин, так и для мужчин. Гендерное неравенство в доступе к достойной работе в странах ЦАРЭС отражено в индикаторах ИГН и ГИГР за 2020 г. [6]. Например, в Казахстане 71,4% женщин заняты в сфере услуг – по сравнению с 52% мужчин. В Кыргызской Республике 83,6% низкооплачиваемой рабочей силы в сфере здравоохранения и социальных услуг составляют женщины, в то время как мужчины составляют 84,4% работников в более высокооплачиваемой горнодобывающей промышленности [6].

Как отмечается в исследовании группы Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон 2020, «равенство возможностей – это хорошая экономика. Действительно, по оценкам, нехватка женщин в сфере занятости и предпринимательства обходится миру примерно в 15% его ВВП. Рассматривая сценарий «полного потенциала», в котором женщины участвуют в экономике наравне с мужчинами, пришли к выводу, что это добавит 28 трлн. долларов (26%) к годовому мировому ВВП к 2025 г. по сравнению с нынешней ситуацией» [7].

Заключение. Таким образом, расширение экономических прав и возможностей женщин может привести к сокращению масштабов нищеты. Для достижения этой цели необходимо сначала исправить нынешнюю экономическую модель, которая противоречит принципу равенства. Расширение экономических прав женщин требует создания достойных рабочих мест со справедливой оплатой труда и расширения влияния женщин в принятии решений. Это важно для реализации прав женщин, сокращения масштабов бедности и достижения более высоких целей в области развития.

1. Марценюк, Т. О., Гендерна рівність і недискримінація: Посібник для експертів і експерток аналітичних центрів / Марценюк Т. О. – Київ: [б. в.], 2014. – 65 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26.07.1999. № 296-3: в ред. от 30.06.2022 № 183-3. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2022.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации 30.12.2001 г. №197-ФЗ: в ред. от 25.07.2022. – Москва, 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>. – Дата доступа: 06.09.2022.

4. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832&pos=128;-78#pos=128;-78. – Дата доступа: 06.09.2022.

5. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 № 154-XV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053. – Дата доступа: 07.09.2022.

6. Гендерная оценка ЦАРЭС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/695566/cares-gender-assessment-ru.pdf>. – Дата доступа: 07.09.2022.

7. WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf>. – Дата доступа: 08.09.2022.

8. Стержнева, А. Д. Правовое обеспечение гендерного равенства в странах постсоветского пространства / Стержнева А. Д. ; науч. рук. Ивашкевич Е. Ф. // Молодость. Интеллект. Инициатива : материалы X Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Витебск, 22 апреля 2022 года. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2022. – С. 338–340. URI: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/32752> (дата обращения: 06.09.2022).

ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНАЯ СИСТЕМА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Тупанова Е.И.,

студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Павлыш Э.В., канд. экон. наук, доцент

Ключевые слова. Денежно-кредитная система, экономика, денежно-кредитная политика, денежные средства.

Keywords. Monetary system, economy, monetary policy, money.

В процессе функционирования государство реализует свою политику в различных общественных сферах. Экономика в целом, а также её отдельные элементы, такие как ценообразование, финансы, кредит, денежное обращение, валютные операции являются одним из ключевых объектов данной политики. Основной целью экономической политики является достижение состояния, при котором в национальной экономике инфляция находится на низком уровне и контролируема, а темпы экономического роста устойчивы в долгосрочной перспективе. Важным аспектом достижения данной цели является денежно-кредитная система [1]. Исходя из вышеизложенного, **целью** данной работы является систематизация теоретических аспектов денежно-кредитной системы государства, а также анализ денежно-кредитной системы Республики Беларусь.

Материалы и методы. В работе использовались публикации отечественных и зарубежных учёных-экономистов, официальная статистика Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Результаты и их обсуждение. Тарасов В.И. определяет денежно-кредитную систему как совокупность мер экономического регулирования денежного обращения и кредита, направленных на обеспечение устойчивого экономического роста национальной экономики путем воздействия на уровень и динамику инфляции, инвестиционную активность и другие важнейшие макроэкономические процессы [2, с. 176].

Деятельность денежно-кредитной системы осуществляется при помощи кредитного механизма, который, с одной стороны является системой связей по мобилизации и аккумуляции денежных средств между кредитными институтами и различными секторами экономики, с другой – отношениями, которые связаны с перераспределением денежных средств между самими кредитными институтами в окружении действующего рынка капитала, а с третьей – отношениями, сложившимися между иностранными клиентами и кредитными институтами.

Кредитная система Республики Беларусь в настоящее время включает бюджетную систему, банковскую систему, а также финансовые средства внебюджетных фондов, предприятий, учреждений, организаций и граждан. Она отражает потребности экономики, очень близка к модели кредитных систем, существующих в развитых странах, и начинает приспосабливаться к современным процессам экономических реалий. Кредитная система Республики Беларусь является системой открытого рыночного типа. Кредитное регулирование осуществляется преимущественно экономическими методами на уровне банковской системы.

Денежно-кредитная политика или монетарная политика чаще всего в экономической литературе определяется как политика центрального банка, воздействующая на количество денег в обращении [3, с. 139].