

ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ ПАРЛАМЕНТОВ МИРА

Пернач Д.Г.

*студентка 3 курса Гродненского филиала Частного учреждения образования
«БИП – Институт правоведения», г. Гродно, Республика Беларусь
Научный руководитель – Скютте Д.Н., магистр юрид. наук*

В XX в. человечество сделало существенный шаг к признанию за женщинами права избирать и быть избранными, что дало им возможность занимать лидерские позиции в общественно-политической жизни, в том числе участвовать в осуществлении государственной власти. Нормативной основой этих процессов стали международные документы и национальное законодательство, закрепившие политические права женщин. Тем не менее, правореализационная практика все еще отстает от законодательных стандартов: установление активного и пассивного избирательного права для женщин не означает автоматический перенос норм из де-юре в де-факто.

Цель исследования – рассмотреть проблему реализации права женщин быть избранными в парламент как высший законодательный и представительный орган государства в современном мире с точки зрения гендерной статистики.

Материал и методы. В нашем исследовании анализируется гендерный состав парламентов мира, механизмы повышения представительства женщин в парламенте в количественных и качественных показателях на основе данных Межпарламентского Союза и мнений специалистов-гендерологов, включая правоведов.

Результаты и их обсуждение. По состоянию на 1 января 2017 г. самый высокий процент женщин-парламентариев зафиксирован в странах Северной Европы – 41,7% [6]. Такой высокий показатель обусловлен широким распространением в обществе идей гендерного равенства и национальными механизмами по обеспечению гендерного равенства, включая квоты. Исследователи отмечают, что эффективным механизмом решения проблемы представительства женщин во властных структурах в западноевропейских странах являются гендерные квоты. Задача системы квот состоит в том, чтобы женщины как недопредставленная часть общества занимали от 30 до 40 % в представительном государственном органе, например в национальном парламенте [4].

В парламентах четырех стран (Микронезия, Катар, Варуату, Йемен) женщин нет вообще. Однако в топ-10 стран по уровню представленности женщин в парламенте (либо нижней палате в двухпалатном парламенте) среди 193 государств попали страны, которые вряд ли коррелируют с понятиями социального процесса и прав человека: 1 место – Руанда (61,3%), 2 место – Боливия (53,1%), 3 место – Куба (48,9%), 5 место – Никарагуа (45,7%), 7 место – Сенегал (42,7%), 8 место – Мексика (42,6%), 10 место – ЮАР (42,0%) [5].

Руанда занимает 106 место из 133 стран, включенных в рейтинг стран по уровню социального прогресса. Далее в порядке возрастания следуют: Сенегал (97 место), Куба (84 место), Никарагуа (78 место), Боливия (73 место), ЮАР (63 место), Мексика (54 место), Исландия (4 место), Швеция (2 место) [2].

Чем же обусловлен высокий процент женщин в парламентах столь полярно различающихся между собой стран? Рассмотрим как пример Республику Руанду. Причину большого удельного веса женщин-парламентариев можно обнаружить в законодательстве страны: законодательная власть принадлежит парламенту, состоящему из Палаты Депутатов и Сената. Палата Депутатов формируется в составе 80 депутатов, из них 53 места квотированы для женщин, 2 места – для депутатов от Национального молодежного совета, 1 место выделено для представителя ассоциаций инвалидов. Сенат состоит из 26 сенаторов, при этом не менее 30% членов Сената должны быть женщины [3, с. 63].

Другими словами, в этой стране, как и в Северной Европе, предусмотрена квота женщин в парламенте, которая строго соблюдается. Аналогичная практика «позитивной дискриминации» существует в ряде стран третьего мира: в Уганде, например, в каждом из 39 избирательных округов одно депутатское место отдается женщине; в Аргентине среди кандидатов на выборные должности должно быть 30% женщин; в Бангладеш из 330 мест 30 зарезервировано за женщинами, в Эритрее – 10 из 105, в Танзании – 15 из 225. Такой же принцип применяется в деревенских советах в Индии. Неприятная сторона метода квотирования, как справедливо замечает М.Ю. Онучко, заключается в риске создать женский анклав в политике и внушить электорату, что зарезервированные места – это все, что положено женщинам. Нет и гарантий того,

что избранные в парламент женщины будут отстаивать женские интересы и иметь политический вес [1]. Важно, чтобы квоты обеспечивали качественное, а не только количественное вовлечение женщин в политику.

Второй способ обеспечения значительного числа женщин в парламенте – это проводить их на выборах по партийным спискам. Если выборы проводятся на основе партийных списков, то партии имеют возможность включать тех, кого считают нужным, – тогда, если партия выступает за равноправие полов, в списке появятся и женщины. До некоторой степени такой механизм деперсонализирует процедуру и препятствует дискриминации кандидатов со стороны электората по национальному или половому признаку. В ЮАР АНК пошел по этому пути и провел в Национальную Ассамблею 167 женщин [1]. Это более действенный способ, если говорить о реальном доступе женщины к власти и возможности женщинам-лидерам участвовать в управлении государством.

Заключение. Таким образом, мировая практика выработала два способа обеспечения необходимого уровня представительства женщин в высшем законодательном органе государства – это квотирование и осуществление выборов по партийным спискам (пропорциональная избирательная система). Однако важно не только добиться присутствия женщин в работе парламента, но и сделать его реальным, обеспечить участие женщин-депутатов в принятии директивных решений.

1. Онучко, М.Ю. Женщины в политике: мировой опыт, особенности и тенденции / М.Ю. Онучко // Репозиторий Евразийского национального университета [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://repository.enu.kz/bitstream/handle/123456789/1355/jenwina-politike.pdf>. – Дата доступа: 06.09.2017.
2. Рейтинг стран мира по уровню социального прогресса // ИАА Центр гуманитарных технологий [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>. – Дата доступа: 07.09.2017.
3. Республика Руанда: справочник / под ред. С.М. Шленской. – М.: Ин-т Африки РАН, 2012. – 182 с.
4. Штылева, М.В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы / М.В. Штылева // Женщина в российском обществе. – 2012. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-politiki-gendernogo-ravenstva-v-stranah-severnoy-evropy>. – Дата доступа: 07.09.2017.
5. Women in National Parliaments // Inter-Parliamentary Union Official Site [Electronic resource]. – 2017. – Mode of access: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>. – Date of access: 02.09.2017.
6. Women in National Parliaments: World Average, Regional Averages // Inter-Parliamentary Union Official Site [Electronic resource]. – 2017. – Mode of access: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>. – Date of access: 02.09.2017.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРИМЕНЕНИЯ

Попуцевич А.Ю.

магистрант 2 курса ГрГУ имени Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь

Научный руководитель – Авдей А.Г., канд. юрид. наук, доцент

В современных условиях ускоренного социально-экономического и общественного развития при урегулировании конфликтных ситуаций актуальным является использование альтернативных способов разрешения споров (далее – АРС). При этом обращение к АРС представляет собой не исключительную цель конкретного государства, а общемировую тенденцию. Так, в п. 10 Рекомендации Международной организации труда № 130 1967 года «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» установлено, что, по общему правилу, при возникновении спора сначала должны быть предприняты попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным работником – независимо от того, пользуется ли он помощью другого лица или нет – и его непосредственным начальником [3].

Целью настоящего исследования является определение и анализ преимуществ и недостатков применения альтернативных способов разрешения споров при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Материал и методы. При написании данной научной статьи были использованы положения Рекомендации Международной организации труда № 130 1967 года «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения», Трудового кодекса Республики Беларусь, Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 58-З «О медиации», а также исследования Т.С. Тарановой. В ходе исследования использовались формально-юридический метод, метод анализа и синтеза.

Результаты и их обсуждение. Под альтернативным разрешением споров в юридической литературе принято понимать процедуру урегулирования частноправового конфликта, осно-