

Таким образом, в США, безусловно, были приняты огромные усилия по внедрению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН в политику государства. Особенно следует отметить их достижения в следующих сферах:

- проведение ряда Круглых столов или «открытых диалогов», с резюмированием результатов мероприятий;
- разработке специализированного плана действий при участии экспертов в данной области;
- привлечение граждан в разработке НПД, выявление их мнения по проблемным вопросам в данной сфере.

Заключение. Национальный план действий предпринимательской деятельности в области прав человека США в целом соответствует международным стандартам, закрепленным в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Однако явным упущением в разработке данного плана является отсутствие регламентации на законодательном уровне корпоративной социальной ответственности, как наиболее важного элемента в развитии бизнеса в контексте прав человека.

1. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс] / Организация объединенных наций. – Нью-Йорк и Женева, 2011. – Режим доступа: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf. – Дата доступа: 21.02.2020.
2. National Action Plans on Business and Human Rights // The Danish Institute for Human Rights [Electronic resource]. – Mode of access: <https://globalnaps.org/country/usa/#>. – Date of access: 21.02.2020.
3. Coca-Cola stands firm amid criticism of 'human rights violations' in South East Asia / Pearly Neo // News & Analysis on Food & Beverage Development & Technology – Asia Pacific. [Electronic resource]. – 2018. – Mode of access: <https://www.foodnavigator-asia.com/Article/2018/09/19/Coca-Cola-stands-firm-amid-criticism-of-human-rights-violations-in-South-East-Asia>. – Date of access: 21.02.2020.

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Лаворенко С.Ю.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Ребицкая Е.В., преп.

Актуальность выбранной темы подтверждается наличием в белорусском обществе ряде гендерных стереотипов в трудовой сфере, которые влекут за собой развитие дискриминационных настроений в обществе. В то время как обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин является одной из 17 Целей устойчивого развития (Цель № 5) на период до 2030 года. Это означает, что прогресс государств по достижению всеобщего процветания и благополучия для всех напрямую зависит от продвижения фактического равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и в трудовой сфере.

Дискриминация по признаку гендера в трудовой сфере включает в себя, в первую очередь, неравенство при доступе к профессиональной деятельности и принятии управленческих решений, а также различия при оплате труда.

Цель работы заключается в анализе действующего законодательства Республике Беларусь на предмет соблюдения гендерного равенства в трудовой сфере.

Материал и методы. В качестве материала были использованы: международные акты, принятые ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года, а также нормативные правовые акты Республики Беларусь, регламентирующие вопросы гендерного равенства. Методологическую основу данной работы составили сравнительно-правовой, формально-юридический, аналитические методы и системный подход.

Результаты и их обсуждение. В настоящее время, несмотря на активную деятельность белорусского законодателя по внедрению международных стандартов равенства мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни, гендерный вопрос не получил окончательного разрешения. Стереотипные представления о роли мужчины и женщины в современном обществе препятствуют эффективности рыночных преобразований, модернизации социальной политики, а также развитию государства.

Республика Беларусь – одна из немногих стран, в которой на государственном уровне закреплён ряд льгот и гарантий, которые предоставляются женщинам в Постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» (далее – Список тяжелых работ). Что с одной стороны улучшает положение женщин, но с другой – открыто их дискриминирует по ряду трудовых вопросов. Среди ключевых проблем, с которыми сталкиваются женщины, выделяют следующие:

1. Неравный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и развитие в профессиональной сфере. Это условие является основополагающим в достижении гендерного равенства в трудовой сфере. По уровню образовательного потенциала женщины занимают лидирующую позицию. Около 40% женщин в трудовой сфере имеют высшее образование, в то время как мужчин всего 30% [1]. В данной связи речь идет не столько о возможности получить образование, а сколько о возможности применения данно-

го образования в трудовой сфере. Исходит данная проблема из гендерного разделения труда, когда занятия между мужчинами и женщинами распределяются в соответствии с культурой и традициями. В современном обществе многие отрасли экономики характеризуются доминированием одной из представленных категорий, данный процесс трактуется как «профессиональная гендерная сегрегация». Список профессий, которые запрещены для женщин, включает 218 должностей [2]. Государство считает, что таким образом, «защищает» женщин. Но такие устоявшиеся определения в обществе как «работа для мужчин» или «работа только для женщин» без достаточных оснований, приводит к лишению возможности один или другой пол выбирать профессию. Повышенный уровень сегрегации влияет на уровень оплаты труда и на препятствие профессионального роста.

Так в практике европейских стран была введена система квотирования, где потребовалось расширить число женщин на руководящих должностях в крупных предприятиях. В качестве примера можно привести опыт Швеции, где ввели Закон «Об обеспечении равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда». Данный нормативный правовой акт обязывает работодателей обеспечить равное распределение рабочих мест. Например, когда на одно рабочее место претендуют два кандидата, то при равных условиях предпочтение отдается кандидату того пола, которого мало представлено на предприятии. На наш взгляд, европейский опыт весьма неоднозначен. С одной стороны, данная система позволяет привлечь женщин в сферы, в которых они слабо представлены. Но, с другой стороны, при предоставлении женщинам чрезмерных дополнительных прав может образоваться другая дискриминация, уже у мужчин.

2. Проблема представленности женщин при принятии ключевых решений в области бизнеса, политики, государственного управления. Так, по данным Белстата государственные должности в большинстве своем занимают женщины, но руководящие должности находятся в руках у мужчины. То есть чем выше должность, тем меньше возможность, что ее будет занимать женщина. К примеру, из общего числа постоянных комиссий в Совете Республики только 27% женщины [1]. Из 24 министерств Республики Беларусь, только в одном глава министерства женщина [1]. Республика Беларусь занимает 34-е место в мире по количеству женщин, которые представлены в Парламенте [4].

3. Проблема неравной оплаты труда мужчин и женщин. По данным Белстата за 2018 год разница между оплатой труда мужчин и женщин составляет 27 %, при доминировании первых [1]. Так, для таких отраслей, как здравоохранение, образование, торговля, где отмечается большая концентрация женщин, свойственна низкая оплата труда. Большой интерес представляют случаи, когда заработная плата на одинаковых должностях у мужчин и женщин разные. К примеру, женщины в IT сфере зарабатывают на 55,9% меньше, в отличие от мужчин [1].

Заключение. Несмотря на значительную работу, которая ведется Республикой Беларусь по улучшению гендерной политике в стране, все еще существуют ряд пробелом в законодательстве в данной сфере. Ярким примером такого пробела является список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин. Пересмотра данного списка на предмет его актуальности позволит не только преодолеть разрыв между оплатой труда мужчин и женщин, но и улучшить национальную правовую базу на предмет соблюдения гендерного равенства в трудовой сфере в целом.

1. Официальный сайт Национального статистического Комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 20.02.2020.

2. Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 года № 35 [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года [Электронный ресурс] : принята Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R – Дата доступа: 25.02.2020.

4. Women in National Parliaments // Inter-Parliamentary Union. 2019. 1 Sept. URL: <http://archive.ipu.org/english/home.htm>.

БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ДАНИИ

Лешук В.В.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

научный руководитель – Ребицкая Е.В., преп.

Актуальность данного исследования обусловлена возникновением в международных отношениях новых субъектов международного права –ТНК, которые так же, как и традиционные акторы влияют на защиту прав человека. Согласно международным нормативным правовым актам, соблюдение прав человека является одним из основных принципов корпоративной ответственности, поскольку различные субъекты хозяйствования в процессе осуществления своей деятельности оказывают влияние на трудовые права, права человека на окружающую среду, права потребителей, право на информацию и др. Каждый год увеличивается количество компаний, которые становятся членами добровольных объединений с це-