

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](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-

лю защиты и реализации основных прав и свобод человека. Например, участниками Глобального договора ООН являются более 10 тыс. участников. Договор регламентирует 10 принципов в области трудовых прав, право человека на благоприятную окружающую среду, а также противодействие коррупции [1].

В 2011 г. на основе рамочной концепции ООН «Защита, соблюдение и средства правовой защиты» были единогласно приняты Руководящие принципы в области бизнеса и прав человека. Принципы содержат основополагающие положения данной сфере, направленные на обеспечение, защиту и уважение прав человека в коммерческой деятельности [2]. Рабочая группа ООН предлагает принять государствам национальные планы действий. Такие планы разработаны в 24 странах, в том числе и в Дании [3]

Целью данного исследования является анализ Национального плана действий Дании в области предпринимательства и прав человека на соответствие Руководящим принципам ООН.

**Материал и методы.** При изучении данного вопроса особое значение имели следующие источники: Руководящие принципы ООН предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г., а также Национальный план действий Дании в области предпринимательства и прав человека 2014 г. При написании работы применялись методы анализа, формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

**Результаты и их обсуждение.** Дания ратифицировала основные международные документы в области прав человека разработанные такими международными организациями как ООН и Совет Европы и имплементировала их в национальное законодательство. Правительство поощряет сотрудничество компаний, участвующих в коммерческой деятельности, в области уважения прав и свобод личности и работает над тем, чтобы компании несли ответственность в сфере прав трудящихся, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией в рамках конвенций МОТ, Глобального договора ООН, Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) и работы с целью реализации Руководящих принципов ООН [4].

Конституция Дании закрепляет обязанность по реализации государством положений договоров о правах человека, участником которых она является, направленных на недопущение в данной области нарушений со стороны частных лиц, в том числе и бизнеса [5]. Так, законодательство Дании запрещает какую-либо дискриминацию на рынке труда. С 1996 года дискриминация по признаку расы, пола, цвета кожи, религии, политических взглядов, сексуальной ориентации или национального, социального или этнического происхождения запрещена [4].

В 2008 году Дания установила законодательное требование по предоставлению отчетности о корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) субъектов хозяйствования, которое обязывает все государственные публичные общества с ограниченной ответственностью сообщать о КСО в своих годовых отчетах, что полностью соответствует Принципу 4 [6]. То есть правительство в данном случае имеет расширенные полномочия для осуществления контрольной деятельности за работой компаний. В этом же году государственные юридические лица были обязаны присоединиться к Глобальному договору ООН. Позже требование о предоставлении отчета стало распространяться не только на государственные, но и на крупные частные компании. Если у компании отсутствует КСО об этом также необходимо сообщать правительству. Как показывает статистика, после введения данного правила наблюдаются значительные улучшения в ряде отраслей [4].

Сотрудничество государств в согласовании политики является необходимым условием в соответствии с Руководящими принципами, т.к. это способствует обмену информацией о проблемах, методах решения и выработке согласованных подходов [6]. С 2007 года Правительство Дании сотрудничает с ОЭСР, с целью применения экспортно-кредитными компаниями общего, согласованного подхода в сфере анализа социально-экономических прав. В Дании при проведении тендера договор заключается преимущественно с компанией, которая соответствует требованиям антикоррупционного внутреннего законодательства и Глобального договора ООН.

В рамках выполнения обязанности государства по обеспечению защиты прав человека, с 2005 года датское правительство работает непосредственно для разработки программ, способствующих продвижению КСО среди датских компаний. Усилия были сосредоточены на обеспечении компаний инструментами и руководством по реализации политики КСО [6]. Примерами таких инструментов являются The CSR Compass и The Global Compact Self-Assessment Tool [4].

В рамках своей обязанности защищать права человека в корпоративной деятельности, государства должны предусмотреть соответствующие меры: судебные, административные, законодательные и др. в случаях, когда нарушения прав происходят в пределах юрисдикции государства, чтобы затрагиваемые лица имели доступ к эффективным средствам правовой защиты [6]. В национальном плане действий по КСО в 2012 году датское правительство объявило о создании Института посредничества и рассмотрения жалоб, направленных против ведения хозяйственной деятельности. Целью учреждения института является расследование случаев потенциального неблагоприятного воздействия со стороны датских компаний на права человека. До рассмотрения спора сторонам предоставляется 2-месячный срок для разрешения конфликта без участия Института. К другим средствам судебной и внесудебной защиты, которые способствуют защите прав человека, связанных с бизнесом, являются суды по трудовым спорам, Омбудсмен и потребительский трибунал. Кроме того, в Дании существуют механизмы для рассмотрения случаев дискриминации по признаку расы, пола, инвалидности, возраста, религии в сфере занятости или услуг и т.д. [4].

**Заключение.** Таким образом, национальный план Дании соответствует трем обязательствам в соответствии с Руководящими принципами: соблюдать, защищать и осуществлять права и свободы человека. Реализация Руководящих принципов ООН – это всеобщая задача и общая ответственность. С помощью этого плана действий Дания демонстрирует свою приверженность повестке дня. Создание правительства Дании данного национального плана означает и гарантирует корпоративную социальную ответственность датских компаний как перед самими субъектами хозяйствования, так и перед окружающим обществом путем создания программ сотрудничества для решения социальных, этических и других проблем в соответствии с Руководящими принципами.

1. Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Поиск решений глобальных проблем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/36167>. – Дата доступа: 22.02.2020.
2. Бизнес и права человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>. – Дата доступа: 20.02.2020.
3. National Action Plans on Business and Human Right [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://globalnaps.org/country/>. – Дата доступа: 22.02.2020.
4. Национальные планы действий государств в области предпринимательской деятельности и прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. – Дата доступа: 22.02.2020.
5. Конституция Дании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worldconstitutions.ru/?p=152>. – Дата доступа: 22.02.2020.
6. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf). – Дата доступа: 21.02.2020.

## МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЛИЦ, СТРАДАЮЩИХ ПСИХИЧЕСКИМИ РАССТРОЙСТВАМИ

*Лещук В.В.,*

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

Согласно статистике ВОЗ, психические расстройства являются главным фактором, ведущим к возникновению инвалидности. Только в Европе около 12% населения имеют психические заболевания, самыми распространенными из которых являются депрессия и тревожность [1]. В соответствии с международными актами по правам человека, лица, страдающие психическими заболеваниями, пользуются всеми правами и свободами наравне с другими лицами. В международном праве существуют и специальные акты, регулирующие их защиту прав и свобод, которые должны являться основой для разработки национального законодательства, определяющего особенности правового статуса лиц с психическими расстройствами, регулирующего деятельность национальных систем охраны психического здоровья и социобеспечения граждан.

Целью исследования является анализ современного состояния международного законодательства, регулирующего правовую защиту как общего, так и специального характера в отношении лиц с психическими расстройствами.

**Материал и методы.** В качестве материала для исследования использованы Принципы защиты психически больных лиц и улучшения психиатрической помощи 1991 г., Декларация о правах умственно отсталых лиц 1971 г., Конвенция о правах инвалидов 2006 г. и др. В ходе работы были применены формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

**Результаты и их обсуждение.** В общепринятом понимании международные правовые документы подразделяются на два вида: договоры, юридически обязательные для ратифицировавших государств, и документы, не имеющие обязательной юридической силы (рекомендательные), принимаемые в форме международных деклараций и резолюций. Одним из ключевых их положений является право на равную защиту без какой-либо дискриминации. В Замечании общего порядка № 5 Комитета по экономическим, социальным и культурным правам подчеркивается, что дискриминацией является и невыполнение государствами обязательств по созданию необходимых условий для обеспечения нормальной жизнедеятельности лиц с различными формами инвалидности. В нём отмечается, что право на здоровье включает в себя право доступа к медицинским и социальным услугам, способствующим социализации таких лиц и предотвращают дальнейшее развитие расстройства. Право на защиту человеческого достоинства, на труд и образование, социальное обеспечение данных лиц также отображены в Замечании [2].

К документам, носящим рекомендательный характер, относятся такие резолюции ГА ООН, как Принципы защиты психически больных лиц и улучшения психиатрической помощи, которые оказывают влияние на национальное законодательство, поскольку выражают международное общественное мнение. К таким актам относят Декларацию о правах умственно отсталых лиц 1971 г., Декларацию о правах инвалидов 1975 г. и др. В документах подчеркивается необходимость оказания помощи в формировании развития способностей в различных областях жизни и содействия социализации таких лиц; отмечается, что такие лица имеют в наибольшей степени доступности те же права, что и другие люди; особо оговаривается их право на надлежащее медицинское обслуживание и лечение, трудовые права и право на по-