

Список использованных источников

1. Бюджетный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 15 июля 2008 г., № 412-З: принят Палатой представителей 17 июня 2008 г.: одобр. Советом Респ. 28 июня 2008 г. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Дата доступа: 12.02.2020.
2. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть) : Кодекс Респ. Беларусь, 29 дек. 2009 г., № 71-З: принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г.: одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. № 15-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020 (дата доступа: 08.12.2020). – Название с экрана.
3. Пансков В. Г. Налоги и налогообложение: теория и практика: учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 т. / В. Г. Пансков. – Люберцы : Юрайт, 2016. – Т. 2. – 398 с.
4. Киреева Е. Ф. Налоги и налогообложение : учебник / Е. Ф. Киреева [и др.] ; под ред. Е. Ф. Киреевой. – Минск : БГЭУ, 2019. – 439 с.

К ВОПРОСУ ВЗАИМОСВЯЗИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Е. С. Тенюта, студент группы п-42, специальность «Правоведение»

Ю. И. Иванова, ст. преподаватель кафедры теории и истории государства и права – научный руководитель Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Проблема гендерного неравенства в предпринимательской деятельности остается актуальной и проявляется во многих аспектах. Например, дискриминация по признаку пола или в связи с наличием семейных обязанностей при приеме на работу, разный уровень оплаты труда при схожих условиях труда для мужчин и женщин, трудности карьерного роста (так называемая проблема «стеклянного потолка») и др.

В последние годы бизнес¹ рассматривает обеспечение учета гендерных аспектов как один из ключевых способов повышения эффективности своей деятельности и достижения определенных

¹ Термин «бизнес» рассматривается как, с одной, стороны, предпринимательская (хозяйственная) деятельность, с другой стороны, – это совокупность всех субъектов хозяйствования, осуществляющих данную деятельность.

коммерческих успехов. В настоящее время отмечается тенденция возникновения нового типа компаний «gender-sensitive companies» (англ. – компании, учитывающие гендерные аспекты). Одной из главных целей их деятельности является формирование корпоративной культуры, которая направлена на достижение гендерного равенства, через преодоление проблем дискриминации, создание благоприятного климата в коллективе, социальную защищенность женщин и мужчин – работников компаний.

На сегодняшний день Руководящие принципы и другие документы, связанные с регламентацией взаимосвязи бизнеса и прав человека, не учитывают гендерные аспекты в деятельности бизнеса. Однако в 2019 году Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Рабочая группа Организации Объединенных Наций по бизнесу и правам человека разработали «Gender guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights». В данной публикации изложены комментарии к каждому Руководящему принципу, которые позволят установить гендерные рамки для бизнеса в процессе его деятельности [1]. При этом следует отметить, что, пока данные дополнения не являются официальным актом, а носят рекомендательный характер, определенный **механизм обеспечения учета гендерных аспектов в бизнесе** был выработан отдельными компаниями, которые на сегодняшний день являются примерами gender-sensitive companies.

Первой составляющей данного механизма можно рассматривать активные действия бизнеса по устранению нарушений-индикаторов принципа гендерного равенства в компании и достижение максимального паритета между работниками компании вне зависимости от их половой принадлежности. В данном случае слово «нарушение» не рассматривается как факт привлечения компании к одному из видов юридической ответственности, здесь речь идет о признании компании факта, что их корпоративная политика, соответствующая национальному законодательству и требованиям политики компании в области прав человека, но при этом не учитывающая гендерный аспект. К основным нарушениям-индикаторам следует относить:

- 1) разница в уровне заработной платы между сотрудниками мужского и женского полов, выполняющими схожую работу, т. е. нарушение принципа «equal pay for equal job»;

- 2) равное участие в корпоративном управлении;
- 3) проблема «стеклянного потолка», или вертикальная гендерная сегрегация.

Устранение данных нарушений-индикатор можно рассматривать как один из шагов на пути бизнеса к построению корпоративной политики и культуры, определяющих гендерное равенство и принцип запрета дискриминации по признаку пола, в качестве одной из основных ценностей компании.

Второй составляющей системы является необходимость разработки стратегии компании в области гендерного равенства, осуществление непосредственной оценки воздействия компании на реализацию принципа гендерного равенства, т. е. это деятельность компании по оценке и контролю ситуации с гендерным равенством в компании и недопущением возникновения гендерных нарушений-индикаторов.

В рамках этой деятельности по оценке и контролю бизнесу осуществляется *формирование корпоративной политики в области гендерного равенства*. Например, во многих крупных шведских корпорациях, которые стали, по сути, международными, таких как Skype, Spotify, Rovio (Angry Birds), Ikea, H&M, Ericsson, Nokia, Volvo, Electrolux, Tele2, Carlsberg, гендерная политика приветствуется и активно внедряется.

Еще одним шагом позволяющим контролировать воздействие бизнеса на гендерное равенство является проведение *оценки гендерного воздействия*. Конечная цель оценки гендерного воздействия состоит в том, чтобы улучшить структуру и планирование проводимой корпоративной политики с точки зрения гендерного аспекта, чтобы предотвратить негативное влияние на гендерное равенство, а также укрепить его.

Разработка и проведение политики компании в области гендерного равенства, а, равно как и совершение определенных действий по устранению, рассмотренных в работе, нарушений-индикаторов на уровне компании может осуществляться только на принципах добровольности.

Таким образом, гендерное равенство неизбежно оказывает позитивное воздействие на бизнес. Становится очевидной связь между развитием и гендерным равенством. Осознание логической цепочки «гендерное равенство – устойчивое развитие – прогресс» диктует важность недопущения проявления гендерного неравенства в процессе развития.

Гендерное равенство есть цель развития бизнеса, устремленного к повышению качества и эффективности своей хозяйственной деятельности, за счет тех преимуществ, которые бизнес получит в результате осуществления корпоративной политики с учетом гендерных аспектов.

Список использованных источников

1. Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights // United Nations Development Program (UNDP) [Электронный ресурс]. 2020. – Режим доступа: <https://www.undp.org /democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html> (дата доступа: 22.11.2020). – Название с экрана.

ПРАВО НА ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО ВОЗРАСТУ

Д. М. Тимошенко, специальность «Правоведение», студент группы П-32

*Н. П. Ковалева, ст. преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин – научный руководитель
Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»*

Право на пенсионное обеспечение по возрасту является неотъемлемым правом человека, которое закреплено во многих международных правовых актах: Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенции МОТ 1962 г. № 117 «Об основных нормах и целях социальной политики» и иных. Конституцией Республики Беларусь гражданам гарантируется право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, установленных законом (статья 47).

Забота о престарелых и нетрудоспособных членах общества, о детях в соответствии со статьей 45 Конституции признается не только одной из важнейших функций белорусского государства, но и одной из общечеловеческих ценностей, нашедших правовое закрепление.

Пенсии по возрасту представляют собой ежемесячные денежные выплаты алиментарного характера из Фонда социальной защиты населения Республики Беларусь, выплачиваемые гражданам при достижении ими общеустановленного пенсионного