

В современном мире, где границы стираются, а международные отношения становятся все более сложными, брачно-семейные вопросы приобретают новые аспекты. Вопросы заключения и признания брака, разделения имущества и регулирования прав и обязанностей супругов требуют внимания и понимания в контексте международного частного права.

Однако, стандартизация этих отношений на глобальном уровне представляется сложной задачей. Разнообразие культур, религий и законодательств создает вызовы, которые требуют более гибких и адаптивных подходов. Важно продолжать обсуждение и сотрудничество между странами для разработки общих норм и стандартов, учитывая при этом особенности каждой культуры и нации.

Ключевым фактором в решении этих вопросов является уважение к разнообразию и защита прав всех сторон в брачно-семейных отношениях. Международное сотрудничество и разработка единых принципов могут способствовать более эффективному регулированию этих вопросов в глобальном масштабе, обеспечивая справедливость и соблюдение прав человека в международных брачно-семейных отношениях.

### **Литература:**

1. Интернет-портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.migrapolis.pl/ru/тематический-раздел/свадьба/общая-информация>. – Дата доступа: 02.12.2023.

## **АНАЛИЗ МЕР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

Орех А.Е.

Вопрос гендерного равенства в сфере труда остается актуальным по сей день. Безусловно, человечество прогрессировало за последние столетия, в том числе в попытке закрепить международными договорами равенство в области трудовых правоотношений и обеспечить равную оплату труда женщин и мужчин. При этом все еще возникают случаи дискриминации по половому признаку, а гендерные стереотипы присутствуют в социуме в том или ином виде. Так, установление гендерного равенства в трудовой сфере является важной задачей развивающегося общества.

Прежде всего стоит отметить, что принцип гендерного равенства в трудовой сфере подразумевает под собой следующее: во-первых, женщины и мужчины равны и имеют одинаковый доступ к труду; во-вторых, женщинам обеспечивается достойная эквивалентная труду оплата; в-третьих, гарантируется одинаковая возможность продвижения по карьерной лестнице; не допускается дискриминация по половой принадлежности во время осуществления трудовых функций. Признание важности названного выше принципа, путем включения его в международные договоры и участие государств в этих договорах (например, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Международный пакт об экономических и социальных правах 1966 г. и др.), является первым шагом к выстраиванию антидискриминационного трудового законодательства.

Обратимся к практике Федеративной Республики Германии (далее – ФРГ) по обеспечению гендерного равенства в сфере труда. Так, согласно данным Федерального статистического офиса Германии, скорректированная разница оплаты труда женщин в 2022 г. составила 7%, общий же процент равен 18%. При этом ситуация на восточной и западной частях страны отличается, процент разницы в оплате составляет 7% и 19% соответственно [1]. С целью уменьшения разрыва в оплате труда в 2017 г. ФРГ принимает Закон о прозрачности оплаты труда женщин и мужчин (далее – Закон о ПОТ женщин и мужчин). Главным образом разделом 4 Закона о ПОТ женщин и мужчин закреплены критерии, которыми должны руководствоваться наниматели во время разработки системы оплаты. Так, с целью

обеспечения принципа гендерного равенства в сфере труда наниматель обязан: «а) объективно учитывать вид осуществляемой деятельности; б) основываться на общих критериях для сотрудников женского и мужского пола; в) взвешивать индивидуальные критерии дифференциации без дискриминации; г) быть в целом прозрачным» (раздел 4 Закона о ПОТ женщин и мужчин).

Также разделом 10 Закона о ПОТ женщин и мужчин устанавливается право на раскрытие информации с целью проверки соблюдения нанимателем принципа равной оплаты труда мужчин и женщин. Вполне легальным является требование о предоставлении информации о среднемесячном заработке и не более чем по двум компонентам вознаграждения (подраздел 1 раздела 10 Закона о ПОТ женщин и мужчин). При этом устанавливаются некоторые обязательные критерии к получению информации. Так, прежде всего в соответствии со подразделом 1 раздела 12 Закона о ПОТ женщин и мужчин таким правом наделены сотрудники тех организаций, в которых штатная численность оставляет 200 и более сотрудников. При чем согласно подразделу 2 упомянутой статьи Закона о ПОТ женщин и мужчин раскрытие информации включает в себя: только сведения о вознаграждении, которые применяются на одном и том же предприятии и с тем же работодателем; во-вторых, отсутствие региональных положений о вознаграждении у одного и того же работодателя и, в-третьих, отсутствие взаимного сравнения групп работников. Вместе с тем в Законе о ПОТ женщин и мужчин указывается на недопустимость умаления права на защиту персональных данных (подраздел 3 раздела 12 Закона о ПОТ женщин и мужчин). Требования устанавливаются не только к содержанию ответа на запрос работника; в Законе о ПОТ женщин и мужчин акцентируется внимание на соблюдении письменной формы запроса, а также определено, что работник может воспользоваться данным правом один раз в два года, при этом представляется возможным осуществить повторный запрос в случае, если будет доказана необходимость (подраздел 2 раздела 10 Закона о ПОТ женщин и мужчин).

Обратимся к опыту страны, которая мировым сообществом признана наиболее успешной в разрешении вопроса по дискриминации женщин в трудовой сфере, – к Исландии [2, с. 103-108]. В Исландии формальное гендерное равенство было определено в 1961 г. с одобрением парламентом Закона о равной оплате труда женщин и мужчин [3, с. 215]. С этого момента в государстве начнется постепенная трансформация, которая привела к значительному снижению разрыва в заработной плате женщин и мужчин и к переоценке труда женщин и их вклада в экономику. Так, 24 октября 1975 г. женщины Исландии провели первую забастовку, которая вошла в историю как «женский выходной», в результате чего страна буквально остановилась, ведь женщины не только не вышли на работу, но также домашний неоплачиваемый труд и присмотр за ребенком – все это легло на плечи мужчин. Женщины, вышедшие на митинг, призывали к обеспечению равной оплаты их труда и исключению всякого рода дискриминации [4].

Безусловно, активизация феминизма в данном вопросе важна, но также необходимо содействие властных субъектов. Так, в Исландии приняты законы, целью которых является искоренение дискриминации и предоставление женщинам равных возможностей в трудовой сфере, в том числе вознаграждение за труд. Наибольший интерес вызывает Закон о равном статусе и равных правах женщин и мужчин 2008 г. (далее – Закон о РСРП женщин и мужчин) (с изм. и доп., принятыми в 2010, 2011, 2014, 2015, 2016, 2017). Согласно вышеназванному Закону, не допускается дифференциация рабочих мест как исключительно женских или мужских; наниматель в том числе должен заботиться о том, чтобы на руководящих должностях были представлены мужчины и женщины. На нанимателя, численность штата которого превышает 25 кадров, также возлагается обязанность по разработке трехлетних планов по достижению гендерного равенства, а план непосредственно представляется в разумный срок в Центр по гендерному равенству, который, в свою очередь, может выдавать рекомендации по проведению кадровой политики (ст. 18 Закона о РСРП женщин и мужчин). Если же организация, в отношении которой Центром по гендерному равенству был установлен факт нарушения «гендерного» законодательства, не предприняла меры по восстановлению

нарушенных прав работника, то на нее [организацию] накладывается санкция в виде посуточного штрафа, что может достигать пятидесяти тысяч исландских крон (ст. 19 Закона о РСРП женщин и мужчин). Кроме того, в компетенцию Центра по вопросам гендерного равенства входит присуждение организации знака по равной оплате труда. Такой знак может быть присужден в случае, если по результатам аудита получен сертификат, подлежащий подтверждению каждые три года (ст. 19 Закона о РСРП женщин и мужчин).

В Исландии принято не только прогрессивное законодательство в сфере труда, но также действуют эффективные механизмы и институты по реализации гендерного равенства. Так, кроме Центра по гендерному равенству, в государстве действует Комитет по жалобам по вопросам гендерного равенства (ст. 5-7 Закона о РСРП женщин и мужчин), который по своей сути является квазисудебным органом (апеллируя к белорусской системе права, наиболее подходящей аналогией будет постоянно действующий трудовой арбитраж, который создан для разрешения не только коллективных, но и индивидуальных споров). Правом на подачу жалобы в упомянутый ранее Комитет обладает не только гражданин, но также учреждение, юридическое лицо, неправительственная организация и иные субъекты, упомянутые в законе (ст. 6 Закона о РСРП женщин и мужчин). Также мы уже упоминали Цент по вопросам гендерного равенства, на который в том числе возложены некоторые полномочия в сфере обеспечения права женщины на труд. Согласно ст. 4 Закона о РСРП женщин и мужчин, Центр по гендерному равенству проводит мониторинг, контроль, осуществляет превенцию и борьбу с гендерной дискриминацией, а также выступает консультационным органом по вопросам гендерного равенства.

Таким образом, следует отметить, что гендерный вопрос в сфере труда остается все еще проблемным для разрешения. Важным является факт признания наличия несовершенств в законодательстве и механизмах защиты – это станет первым шагом на пути выстраивания гендерного равенства в трудовой сфере современных государств. Говоря, о наиболее интересных и передовых идеях, которые представляется возможным имплементировать в белорусскую правовую систему в том числе, является разработка специализированного закона, который предполагал бы возможность получения сведений о заработной плате по схожей занимаемой должности. Безусловно, возникает вопрос о защите персональных данных и законы могут образовать коллизию. В таком случае наиболее эффективным, но затратным является опыт Исландии. Тогда, необходимо создание отдельной системы органов, наделенной властными полномочиями в сфере гендерного равенства.

#### **Литература:**

1. Gender pay gap 2022: hourly earnings of women 18% lower than those of men [Electronic resource]: Federal Statistical Office of Germany. – Mode of access: [https://www.destatis.de/EN/Press/2023/01/PE23\\_036\\_621.html](https://www.destatis.de/EN/Press/2023/01/PE23_036_621.html). – Date of access: 26.11.2023.
2. Women, business and the law 2023 Washington, DC [Electronic resource]: The World Bank. – Mode of access: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content>. – Date of access: 26.11.2023.
3. Рымкевич, О. Правовые аспекты гендерной дискриминации в отношении оплаты труда: опыт Исландии / О. Рымкевич // Ежегодник трудового права. – №10. – 2020. – С. 214-229.
4. Rennebohm, M. Icelandic women strike for economic and social equality, 1975 [Electronic resource] / M. Rennebohm. – 2009. – Mode of access: [https://translated.turbopages.org/proxy\\_u/en-ru.ru.548abfb7-65636897-2c6f377f-74722d776562/https/nvdatabase.swarthmore.edu/content/icelandic-women-strike-economic-and-social-equality-1975](https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.548abfb7-65636897-2c6f377f-74722d776562/https/nvdatabase.swarthmore.edu/content/icelandic-women-strike-economic-and-social-equality-1975). – Date of access: 26.11.2023.