

<https://www2.abaconline.org/assets/2024/ABAC-Statement-on-Digital-Now-&-Next-Developments-for-APEC.pdf>. (date of access: 31.10.2025).

3. APEC. Cross-Border Privacy Rules System, 2019. [Electric source] - URL: <https://www.apec.org/docs/default-source/Groups/ECSG/CBPR/CBPR-ProgramRequirements.pdf>. (date of access: 31.10.2025).

4. OECD. Digital Economy Outlook, 2020. [Electric source] - URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/11/oecd-digital-economy-outlook-2020_3f7b7e58/bb167041-en.pdf. (date of access: 31.10.2025).

УДК 349.2-055.2(476+4):340.5

Е.В. Лобачевская

(студент Белорусского государственного экономического университета)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ: СРАВНИТЕЛЬНО- ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

В работе проводится сравнительный анализ правового регулирования женского труда в Республике Беларусь и странах Европейского союза. Рассматриваются основные международно-правовые стандарты в сфере гендерного равенства, а также положения национального трудового законодательства и практики их реализации. Особое внимание уделяется проблеме гендерного разрыва в оплате труда, ограничениям карьерного продвижения и влиянию материнства на занятость женщин. Анализируется роль директив ЕС и судебной практики Суда Европейского союза в обеспечении реального равенства. Делается вывод о сохранении разрыва между формальным закреплением равных прав и их фактической реализацией, а также обоснована необходимость внедрения механизмов прозрачности оплаты труда и комплексного подхода к регулированию женского труда.

В настоящей работе проводится сравнительный анализ правового регулирования женского труда в Республике Беларусь и в странах Европейского союза (далее – ЕС). Актуальность темы обусловлена все еще существующей проблемой гендерного неравенства на рынке труда. Женщины по-прежнему сталкиваются с гендерным разрывом в оплате труда (pay gap), ограничениями в карьерном росте и со «второй сменой» – ситуацией, при которой женщина помимо основной работы занимается еще и домашним хозяйством, что создает для нее двойную нагрузку. Таким образом, проблема исследования заключается в несоответствии между формальным провозглашением равенства в трудовом праве и сохраняющимся фактическим гендерным неравенством в сфере занятости и оплаты труда. Цель нашей работы – выявить общие черты и ключевые различия между белорусским законодательством и подходами ЕС в данной области, чтобы понять, насколько эффективны существующие нормы в переходе от формального к реальному равенству [1, с. 109],

В Беларуси и в странах ЕС формальное равенство закреплено в основных правовых актах. Глобальный вектор задают основные выработанные международными организациями конвенции, например, CEDAW (Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая в 1979 году) осуждает дискриминацию по полу во всех сферах и требует позитивных мер вроде квот; Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении, принятая в 1951 году, обеспечивает равную оплату за равный труд; Конвенция

МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, принятая в 1958 году, запрещает дискриминацию в найме и продвижении. Однако реальная ситуация показывает, что данные нормативные документы работают не так результативно, как предполагалось. Например, все еще остается рау гар и барьеры для карьерного продвижения женщин, особенно после отпусков в связи с беременностью и рождением ребенка. Статистика подтверждает вышесказанное: по данным Евростата за 2024 год, средний рау гар в ЕС держится около 13%, а в Беларуси, согласно Белстату, он выше – 25-26%, что частично объясняется различиями в методологии статистического учета.

В Беларуси гендерное равенство закреплено в Конституции (ст. 22 и ст. 42) и Трудовом кодексе (ст. 16). Закон прямо запрещает дискриминацию по беременности и предоставляет дополнительные гарантии одиноким матерям. При этом вышеприведенные данные Национального статистического комитета показывают, что женщины все еще зарабатывают меньше мужчин. Причина кроется, прежде всего, в том, что женщины чаще работают в сферах с традиционно невысоким уровнем оплаты труда – таких как образование или здравоохранение. Кроме того, перерывы в трудовой деятельности, связанные с отпусками по беременности и родам и последующему уходу за ребенком, также влияют на общий уровень заработка [2, с. 430].

Стоит признать, что проблема рау гар полностью не решена и в странах ЕС; при этом там постоянно совершенствуется гендерная политика. Например, принятие директив, таких как Директива 2019/1158 о балансе работы и семейной жизни (расширяет родительские отпуска и гибкий график) и 2023/970 о прозрачности зарплат. Надо отметить, что эти меры демонстрируют измеримый эффект – в странах вроде Швеции и Германии разрыв сократился на 2–3% за последние годы. Там делают упор на равенство возможностей. Например, Германия активно развивает такие инструменты, как совместное распределение родительских обязанностей (parental leave sharing) и социальные пособия для семей. В Швеции же делают ставку на гибкие формы занятости и стараются обеспечить равный доступ к карьерному росту. Эти модели подкреплены директивами ЕС, среди которых 2006/54/ЕС, 2019/1158 и 2023/970 [3, с. 573].

Стоит подчеркнуть, что гендерное неравенство – это не только социальная проблема, но и серьезный экономический вызов. По оценкам Международной организации труда (МОТ), устранение этого разрыва способно увеличить ВВП ЕС примерно на 2–3%. Аналогичные прогнозы действительны и для стран Восточной Европы.

В то же время развитие цифровой экономики создает новые вызовы. С одной стороны, удаленная работа помогает легче совмещать карьеру и личную жизнь, а с другой – увеличивает «двойную нагрузку» на женщин и порождает риски непрозрачности оплаты в условиях платформенной занятости. Все это требует пересмотра и адаптации законодательства, как в Беларуси, так и в Евросоюзе.

Значительную роль в укреплении стандартов играют судебные решения. Например, в деле *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-109/00, 2001) Суд ЕС признал

отказ в продлении срочного контракта беременной работнице прямой дискриминацией. Это дело стало важным прецедентом, подчеркнув абсолютную защиту беременных и приоритет нормативов ЕС над национальными законами [4].

Несмотря на достигнутый прогресс, проблема полного искоренения гендерного неравенства в трудовой сфере сохраняет системный характер. Она обусловлена сложным переплетением правовых, социальных и экономических факторов, а также вызовами новых технологий, однако необходимо как минимум двигаться в этом направлении. Для Беларуси, например, может стать полезным внедрение механизмов прозрачности оплаты, подобных в числе прочих закрепленным в Директиве ЕС 2023/970. Это подразумевает обязательное указание зарплатных диапазонов в вакансиях, открытость критериев формирования надтарифной части заработной платы и публикацию данных о состоянии гендерного баланса. Только комплексный подход, объединяющий законодательство, судебную практику и социальные меры, способен приблизить ситуацию к реальному равенству. Нужно сбалансировать защиту института семьи с современными требованиями равных прав, что в итоге будет выгодно и с экономической, и с социальной точки зрения.

Список использованной литературы

1. Колесникова, О. А. Эволюция взглядов на женский труд как отражение развития концепции гендерного равенства / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. – Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 2014. – 110 с.
2. Тишкевич, Н. В. Гендерное равенство в Республике Беларусь / Н. В. Тишкевич. – Гомель : Гомель. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого, 2014. – 415 с.
3. Sony, M. M. Abdullah Al Mamun. Different Gender Priorities Amid EU Labor Laws and Practice / M. M. Abdullah Al Mamun Sony. – Debrecen : University of Debrecen, Marton Géza Doctoral School of Legal Studies, 2020. – 600 p.
4. Judgment of the Court (Sixth Chamber), 13 September 2001, C-109/00 // CURIA. – URL: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_3287489/en/ (date of access: 09.12.2025).

УДК 349.2

Л.В. Михайлович

(студент Белорусского государственного экономического университета)

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА РАБОТНИКОВ

Статья посвящена анализу правовых рисков использования искусственного интеллекта в профессиональном отборе работников. Рассмотрены конкретные технологии автоматизации найма и их соответствие нормам трудового права. Выявлено, что применение ИИ создает риски нарушения прав работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства. Новизна работы заключается в анализе конкретных рисков в контексте трудового законодательства Республики Беларусь. Полученные результаты могут быть полезны для разработки новых правовых инструментов, обеспечивающих защиту прав работников в условиях цифровизации.