

портных, информационных и прочих) на основе зонального "шлюза" между внутренней экономикой и мировым рынком;

➤ насыщение внутреннего рынка конкурентоспособными товарами и услугами производственного и потребительского назначения;

➤ активное внедрение в производство отечественных и зарубежных научно-технических разработок и изобретений с последующей передачей результатов для широкого использования в экономике страны и на внешних рынках.

Издание Президентом указов «О свободных экономических зонах на территории Республики Беларусь» от 20.03.96 № 114 и «О создании свободных экономических зон «Минск» и «Гомель-Ратон» от 2.03.98 № 93 в совокупности с принятием постановления Кабинета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о свободной экономической зоне «Брест» от 23.08.96 № 559 и постановлений Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о свободной экономической зоне «Минск» от 15.05.98 № 749 и «Об утверждении Положения о свободной экономической зоне «Гомель-Ратон» от 15.05.98 № 773 по существу сформировали начальную нормативно-правовую базу по СЭЗ. Принятый же в декабре 1998 года Закон «О свободных экономических зонах» заложил правовую основу функционирования СЭЗ в нашем государстве.

<http://edoc.bseu.by>

## **ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ**

**Гамезо К.Е., БГУ**

Руководитель: Шкутько О.Н.

В Беларуси, как и в любом другом обществе, существуют серьезные препятствия на пути решения гендерной дискриминации. За последние 200 лет в положении женщин в обществе произошли огромные позитивные изменения. В наше время все больше стран присоединяются к конвенциям, провозглашающим равные возможности для женщин. Однако фактическое положение женщин на рынке труда еще далеко от идеала, даже в самых развитых странах существуют проявления дискриминации. Для подтверждения дискриминации по полу используется тезис о том, что средняя заработная плата у женщин во многих странах на 30% меньше чем у мужчин.

Экономические издержки дискриминации при найме очевидны. Работники, подвергающиеся дискриминации, имеют денежные доходы ниже уровня, на котором они должны бы находиться. Наниматели, осуществляющие дискриминацию, также несут потери. Их предрассудки приводят к найму не самых производительных рабочих, что в свою очередь ведет к снижению прибыли. Наконец, от дискриминации страдает и вся экономика страны, поскольку она препятствует эффективному размещению труда и лишает подвергающихся ей стимулов к самосовершенствованию, что в результате приводит к сокращению объемов производства, к снижению его эффективности.

Существующая система мер по обеспечению и защите прав женщин в значительной степени не соответствует нынешнему экономическому положению и на практике трудно выполнима, т.к. практически отсутствуют механизмы, расширяющие возможности привлечения к ответственности за дискриминационные действия в отношении женщин. Наблюдаемых сдвигов в сторону международных стандартов недостаточно. В переходный период трудовое право нуждается скорее в адаптации, чем в революционной ломке. Неотъемлемым элементом подготовки законопроектов должна стать гендерная экспертиза. Результат экспертизы должен давать ответ, каким образом тот или иной законодательный акт сказывается на женщинах и мужчинах, поскольку те и другие являются субъектами права. Не менее важно сформировать в обществе мнение, что защита своих прав судебным путем или при помощи иных мер является тем правом, которым может воспользоваться каждый человек.

Результаты социологического опроса безработных женщин г. Минска в 1998г. выявили следующие причины отказа в приеме на работу, носящие дискриминационный характер. Было установлено, что наиболее часто в приеме на работу женщинам отказывали из-за их возраста – 26,8% всех случаев отказа. При этом зрелым женщинам отказывали вдвое чаще, чем молодым. Второй по частоте применения нанимателями причиной отказа дискриминационного характера явилось наличие у женщины малолетних детей (15,9%). На третьем месте был отказ в приеме на работу, обусловленный нежеланием брать на работу лицо женского пола (9,8%), на четвертом месте отказ из-за беременности женщин. В целом нормы белорусского законодательства не содержит каких-либо дискриминационных положений в отношении женщин. Однако следует признать, что гарантии реализуются не в полной мере.

## **ПРЕДПРИЯТИЕ – ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Гузенко О.Г., студентка БФ БГЭУ**  
Руководитель: В.П. Алимбочков

Предприятие, после государственной регистрации, приобретает статус юридического лица, под которым понимается организация, имеющая в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечающая по своим обязательствам этим имуществом, от своего имени приобретающая и осуществляющая имущественные и личные неимущественные права, несущая обязанности и выступающая истцом и ответчиком в суде. Предприятие как самостоятельно действующий субъект должно иметь самостоятельный баланс или смету, свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму.

В соответствии с действующим гражданским законодательством предприятие (организация) признается юридическим лицом только после государст-