

Despite the fact that recognition of applicability is not universal IHL norms do not leave members of terrorist organizations without any protection. First, Article 75 of the Additional Protocol I (now constituting customary international law, especially such provisions as prohibition of discrimination right for human treatment and fair trial) provides for a minimum of protection for those unlawful combatants not covered by the Forth Geneva Convention because they do not fulfil the nationality criteria of Article 4 of the Forth Geneva Convention.

Therefore, it can be maintained that members of terrorist organizations as unlawful combatants are not deprived of IHL protection despite the fact that they have so-called intermediate status. The fact that a person has unlawfully participated in hostilities is not a criterion for excluding the application of the Forth Geneva Convention. The guarantees contained in Article 75 of Additional Protocol I constitute the minimum protections that apply to all persons, including unlawful combatants.

Literature

1. Dörmann, K. The legal situation of «unlawful/unprivileged combatants» / K. Dörmann // International Review of the Red Cross. – 2003. – No. 849. – P. 45-74.
2. Толстых, В.Л. Курс международного права / В.Л. Толстых. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 1056 с.
3. Convention relative to the Protection of Civilian Persons in time of War [Electronic Resource] : adopted with the Diplomatic Conference of Geneva of 1949. – Mode of access: <https://ihl-databases.icrc.org/ihl/INTRO/380>. – Date of access: 30.03.2017.
4. Protocol Additional to the Geneva Conventions of 12 August 1949, and relating to the Protection of Victims of International Armed Conflicts [Electronic Resource] : adopted with Diplomatic Conference on the Reaffirmation and Development of International Humanitarian Law applicable in Armed Conflicts. – Mode of access: <https://ihl-databases.icrc.org/ihl/INTRO/470>. – Date of access: 30.03.2017.
5. International Criminal Tribunal for Former Yugoslavia, The Prosecutor v. Sejnil Delalic et al, Case No. IT-96-21-A, Judgment, 16 November 1998 [Electronic Resource] : – Mode of access: <http://www.un.org/icty/celebici/triale2/judgement/index.htm>. – Date of access: 30.03.2017.

Женщины на рынке труда в Республике Беларусь

М.П. Шкляр

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
факультет управления, студентка 3-го курса
Научный руководитель: И.В. Загорец, к.геогр.н., доцент*

Женщины играют огромную роль в развитии национальной экономики Беларуси, ведь они задействованы во всех видах экономической деятельности, тем самым участвуя в становлении и развитии страны.

Согласно данным The Global Gender Gap Report 2016 (Индекс гендерного неравенства 2016), составленным Всемирным экономическим форумом, человечеству потребуется еще 170 лет, чтобы женщины имели равные с мужчинами условия труда.

Данный рейтинг включает в себя 14 индикаторов в четырех ключевых областях (экономическое участие и карьерные возможности; образование; здоровье и выживание; политические права и возможности).

В 2016 году Республика Беларусь заняла 30-е место из 144 государств по сравнению с 34-м местом в 2015 году, обогнав Казахстан, Украину, Россию (51-е, 69-е, 75-е места соответственно) и другие страны. В экономической сфере, где оцениваются соотношение уровня занятости мужчин и женщин, их оплата труда за равный труд, их заработная плата, а также соотношение мужчин и женщин в составе законодателей, чиновников и менеджеров высшего звена и среди специалистов; Беларусь уверенно входит в пятерку мировых лидеров [1].

Такой успех может быть объяснен рядом изменений в стране за последние годы. Так, если в 2010 году женщины составляли 53,1 % безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, то в 2015 году данный показатель равнялся 34,4 % [2]. Кроме того, расширению возможностей трудоустройства женщин способствовало также сокращение в 2014 году списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин (с 252 до 182 позиций) [3].

Однако в Беларуси до сих пор сохраняется проблема разрыва в заработной плате мужчин и женщин, поскольку «слабая» половина страны задействована в таких видах экономической деятельности, как здравоохранение и социальные услуги, образование, услуги по временному проживанию и питанию, где средний уровень заработной платы невысок. Так, в 2014 году средняя заработная плата мужчин была

на 30,5 % больше, чем у женщин, а в 2015 году данный показатель увеличился и составил 31,3 % [2]. Также в Беларуси сохраняются проблемы развития женского предпринимательства и дискриминации при трудоустройстве из-за боязни потерять сотрудника в лице женщины по причине материнства.

Таким образом, Республика Беларусь достаточно успешна в преодолении гендерного неравенства в одной из ключевых областей, а именно «экономическое неравенство и карьерные возможности». Однако в стране присутствует ряд проблем, с которыми можно бороться путем увеличения заработной платы в таких сферах, как образование, здравоохранение и социальные услуги, где задействованы в основном лица женского пола, а также с помощью организации ряда курсов, семинаров и тренингов для женщин по развитию предпринимательства.

Литература

1. The Global Gender Gap Report 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>. – Дата доступа – 31.03.2017.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 31.03.2017.
3. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017-2020 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 февр. 2017, № 149 – Совет Министров Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file59fe04a05ce85ea9.PDF>. – Дата доступа: 01.03.2017.