у другой экономики не является достаточным условием для эффективности» [1, с. 139]; а также неэффективность правоприменения, когда судебная система коррумпирована или перегружена.

Правовое регулирование экономики и социальной сферы представляет собой сложную институциональную систему. Ключевыми правовыми институтами выступают институт собственности, договорное право, институт ответственности – в экономической сфере, а также трудовое право, институт социального обеспечения, правовое регулирование образования и здравоохранения – в социальной сфере. Эффективность правового регулирования определяется не только содержанием правовых норм, но и их непротиворечивостью, стабильностью, соответствием неформальным институтам и качеством правоприменения. Для повышения эффективности в Республике Беларусь целесообразно обеспечивать системность и предсказуемость законодательных изменений, совершенствовать судебную защиту прав собственности и договорных обязательств, а также учитывать при разработке правовых норм реальные институциональные условия, включая уровень правосознания и сложившиеся неформальные практики.

Литература

1. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; РАН ; пер. с англ. А. Н. Нестеренко ; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. – М. : Начала, 1997. – 180 с.
2. Олейник, А. Н. Институциональная экономика / А. Н. Олейник. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 416 с.
3. Коуз, Р. Фирма, рынок и право / Р. Коуз. – М. : Новое изд-во, 2007. – 224 с.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г., 27 февраля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.
5. Гражданский кодекс Республики Беларусь : Принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобрен Советом Республики 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН – Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН – Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.

УДК 342.722-055.2:001.895

НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫЕ МЕРЫ ПО ИЗМЕНЕНИЮ ОТНОШЕНИЯ К ЖЕНЩИНАМ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

П. Д. Золоторевич

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель С. П. Кацубо

Рассмотрены основные направления совершенствования законодательства и иные меры, направленные на изменение отношения к женщинам в инновационной деятельности. Особое внимание уделено вопросам обеспечения равных прав и возможностей, устранения гендерных стереотипов, расширения государственной поддержки женщин в сфере науки, технологий, предпринимательства и инноваций. Подчеркнута необходимость комплексного

подхода, включающего как правовые механизмы, так и социальные, образовательные и информационные меры, способствующие повышению роли женщин в инновационном развитии общества и экономики.

Ключевые слова: женщины в инновационной деятельности, гендерное равенство, совершенствование законодательства, государственная поддержка, дискриминация.

DIRECTIONS FOR IMPROVING LEGISLATION AND OTHER MEASURES TO CHANGE ATTITUDES TOWARDS WOMEN IN INNOVATION ACTIVITIES COMPOSITE MATERIALS IN INDUSTRIAL DESIGN

P. D. Zolotorevich

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor S. P. Katsubo

The article discusses the main directions for improving legislation and other measures aimed at changing the attitude towards women in innovative activities. Attention is paid to ensuring equal rights and opportunities, eliminating gender stereotypes, expanding state support for women in the field of science, technology, entrepreneurship and innovation. The need for an integrated approach is emphasized, including both legal mechanisms and social, educational and informational measures that contribute to increasing the role of women in the innovative development of society and the economy.

Keywords: women in innovation, gender equality, improvement of legislation, state support, discrimination.

В условиях современного мира инновационная деятельность выступает одним из определяющих факторов экономического развития, технологического прорыва и укрепления международной конкурентоспособности страны. Именно она задает темпы трансформации общества, способствует появлению передовых разработок, новых продуктов и цифровых решений, формируя фундамент устойчивого развития в условиях жесткой глобальной конкуренции. Тем не менее, несмотря на принцип равноправия мужчин и женщин, доля женского пола в инновационной сфере остается заметно ниже, чем у мужчин. Женщины редко занимают высшие позиции в технологических корпорациях, сталкиваются с барьерами при создании собственных стартапов, с ограниченным доступом к финансированию, грантам и государственной поддержке. Это говорит о том, что проблема кроется не только в устоявшихся стереотипах, но и в слабой эффективности нормативно-правовой базы, регулирующей инновационную деятельность.

Следует в первую очередь отметить, что действующее законодательство Республики Беларусь не содержит прямой дискриминации по половому признаку. Так, в Разделе 2 Конституции Республики Беларусь от 15 марта 1994 г., закреплено равенство всех перед законом, гарантируются равные права на труд, образование, профессиональную самореализацию и участие в общественной жизни. Также 2026 г. объявлен Годом белорусской женщины, что демонстрирует стремление государства к поддержке и развитию женщин и подчеркивает их важность в обществе. Однако заявленное равноправие не всегда сопровождается фактическим равенством возможностей. Особенно ярко это проявляется в тех сферах, где сложилось устойчивое профессиональное разделение, в том числе и научно-техническая и инновационная деятельность долгое время воспринимались как преимущественно мужская сфера.

Статья 14 Трудового Кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. устанавливает запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений, однако на практике женщины зачастую сталкиваются с предвзятостью при поступлении в технические, инженерные и IT-направления, а также при продвижении по карьерной лестнице. В связи с этим требуется расширение правовых механизмов защиты – включая уточнение понятия косвенной дискриминации, внедрение эффективных процедур подачи и рассмотрения жалоб, а также усиление ответственности нанимателей за нарушение принципа равных возможностей. Крайне важно, чтобы законодательство предусматривало не только санкции, но и обязательства организаций по формированию политики, исключающей дискриминацию, особенно в компаниях, занятых научными исследованиями, цифровыми технологиями и инновационным производством.

Ключевое значение в совершенствовании законодательства имеет развитие правовых гарантий, особенно в области трудовых прав и социальной защиты материнства. В Республике Беларусь трудовое законодательство уже содержит ряд важных норм в этой сфере: запрещено увольнение или снижение заработной платы по причине беременности или наличия малолетних детей, а также сохранение рабочего места женщине на время отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком. Законодательством предусмотрена защита от увольнения по инициативе нанимателя для беременных и матерей несовершеннолетних детей, установление неполной рабочей недели, предоставление дополнительных оплачиваемых дней для женщин, воспитывающих детей, а также расширение гибких форм занятости, включая удаленную работу [1, 3]. Это говорит о векторе развития современного законодательства от формального признания равенства к созданию реальных условий для совмещения женской профессиональной деятельности и заботы о семье. Особенно актуально это в научно-технической сфере, где одним из ключевых барьеров на пути участия женщин в инновационной деятельности остается трудность совмещения карьеры с материнством и заботой о семье. Наиболее ощутимо данная проблема проявляется в начале профессионального пути, когда женщина одновременно стремится получить образование, начать научную деятельность, карьеру и строить семью. В этих условиях особое значение приобретают гибкие формы занятости, возможность дистанционного участия в работе, создание условий для возвращения женщин в профессиональную среду после отпуска по уходу за ребенком, а также недопущение снижения карьерных перспектив из-за временного перерыва, связанного с материнством. При этом такие меры должны восприниматься не как льготы, а как инструменты равенства возможностей.

Также нельзя не отметить необходимость совершенствования образовательной политики. Хотя формально у женщин есть доступ к обучению в научной и технологической сферах, устойчивые гендерные стереотипы по-прежнему оказывают влияние на выбор профессии. Девушек реже ориентируют на инженерные, технические и цифровые специальности, что в дальнейшем снижает их присутствие в инновационной среде. В связи с этим важно закреплять на уровне государственных программ и нормативных правовых актов меры по поддержке девушек в STEM-направлениях (наука, технологии, инженерия, математика), развивать целевые образовательные инициативы, гранты, стипендии, конкурсы, стажировки и наставнические программы [2]. Такие инициативы должны способствовать профессиональному обучению и формированию у общества убежденности в том, что инновационная деятельность не зависит от гендерных аспектов.

Изменение законодательства не решит проблему, если не изменится общественное отношение к женщинам в инновационной сфере. Основные барьеры – это социальные установки, которые считают технологии, науку, стартапы и инженерию преимущественно «мужскими» областями. Подобные стереотипы влияют на самооценку женщин и отношение к ним нанимателей, коллег и инвесторов. Поэтому нужны и правовые реформы, и меры по трансформации общественного восприятия.

Прежде всего, большое значение имеет информационная и просветительская работа. В обществе должно сложиться понимание того, что женщины могут быть не только участницами, но и лидерами инновационных процессов. Для этого требуется более активное освещение примеров успешных женщин в науке, технологиях, предпринимательстве и управлении инновациями. Публичное признание их достижений, проведение форумов, конференций, конкурсов, тематических медиакампаний и образовательных проектов способствует разрушению устаревших стереотипов и формированию новых моделей профессионального поведения. Когда девушки видят реальные примеры успешных женщин-ученых, разработчиц, предпринимательниц и руководителей, это повышает их мотивацию и уверенность в собственных силах.

Отдельное внимание следует уделить участию женщин в органах, формирующих инновационную политику. Когда экспертные советы, инвестиционные комиссии, жюри конкурсов, акселераторы, научные комитеты и управленческие структуры преимущественно состоят из мужчин, это зачастую порождает одностороннюю оценку проектов и их авторов. Поэтому важно стремиться к более равному представлению женщин в институтах управления инновациями. Достичь этого можно за счет внедрения рекомендаций и стандартов корпоративного управления и путем введения специальных требований к государственным и приравненным к ним структурам, отвечающим за инновационное развитие.

Таким образом, приходим к выводу, что недостаточно просто закрепить равенство в общих нормах права – важно сформировать реальные механизмы защиты, поддержки и стимулирования участия женщин в инновационной экономике. Ведь ограничение участия женщин в инновациях означает потерю идей, талантов, профессионального потенциала и возможностей для прогресса. Поэтому государство, общество, учреждения образования и бизнес должны совместно устранять правовые, социальные и культурные преграды. Только комплексный подход позволит сделать инновационную сферу открытой, современной и справедливой для всех, независимо от пола.

Литература

1. Минтруда и соцзащиты – о трудовых гарантиях работающих женщин и социальной защите материнства – URL: https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2026/mart/92575/ (дата обращения: 01.04.2026).
2. Хамдамова, Ф. Продвижение женщин в сфере науки как важное условие обеспечения прав и расширения возможностей для женщин / Ф. Хамдамова // Science Review. – 2019. – № 10 (27). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/prodvizhenie-zhenschin-v-sfere-nauki-kak-vazhnoe-uslovie-obespecheniya-prav-i-rasshireniya-vozmozhnostey-dlya-zhenschin (дата обращения: 01.04.2026).
3. О Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 дек. 2020 г. № 793) // Эталон – Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2026.