Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского
Серия «Юридические науки». Том 22 (61). № 2. 2009 г. С. 83-88.

ТЕОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

УДК 340.147.3:341.152.2

КОНСТИТУЦІЙНИЙ ПРИНЦИП РІВНОСТІ ПРАВ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У СВІТЛІ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

Гробова В. П.

Сумьска філія Харківського національного університету внутрішніх справ, Суми, Україна

У статті виконано аналіз положень правових актів ЄС у сфері гендерних відносин; виділені основні напрямки, у рамках яких здійснюється політика гендерної рівності, зокрема, оплата та умови праці жінок і чоловіків та усунення перешкод у просуванні жінок. Зроблено висновок щодо потреби скорішої адаптації законодавства України до законодавства ЄС з огляду на практичний характер зусиль ЄС на шляху подолання гендерної нерівності.

Ключові слова: гендерна політика, адаптація українського законодавства, Європейський Союз.

Аналіз соціального статусу української жінки свідчить про існування значного дисбалансу у становищі осіб різної статі. Соціальній статус жінки в сучасному українському суспільстві характеризується низкою критеріїв: значною часткою жінок у складі економічно активного населення; істотною перевагою жінок серед офіційно зареєстрованих безробітних; більш низькою, у порівнянні з чоловіками, часткою у групі реально безробітних; більш тривалими термінами безробіття; перевагою серед зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; більш високим рівнем освіти; збереженням істотного гендерного розриву в оплаті праці; збільшенням гендерного розриву в оплаті праці в міру збільшення прибутковості і престижності роду діяльності; гендерною диспропорцією рівня доходів; тенденцією зниження питомої ваги жінок у чисельності персоналу в міру збільшення управлінського рівня; збереженням істотного гендерного диспаритету серед учених із вищими науковими званнями тощо [1, 160].

Гендерний дисбаланс виражений, зокрема, у такому – представництво жінок у законодавчій владі становить 8,5 відсотків. В економічній сфері вся велика власність перебуває в руках чоловіків, які контролюють 90-95 відсотків економічних ресурсів. Жінки становлять 38 відсотків усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю: 26 відсотків очолюють малі підприємства, 15 відсотків – середні, 12 відсотків – великі. У промисловому бізнесі керівні посади обіймають 2 відсотки жінок. Жіноча заробітна плата є меншою за чоловічу на третину. У соціальній сфері у найближчі 20-30 років передбачається постійне зниження пенсій у жінок. Наявний глибокий гендерний розрив у системі міграції: більшість емігрантів становлять жінки. Вважається, що ескалація такого процесу призведе до непередбачуваних ситуацій економічного, соціального та культурного характеру [2].

Питанням удосконалення національної правової системи в аспекті подолання гендерного дисбалансу присвячено роботи Бурменського М., Дашковської О., Левченко К., Руднєвої О., Скорик М. та ін. Однак, не зважаючи на існування чисельних проблем у сфері реального втілення принципу гендерної рівності, правове регулювання вказаного напрямку досліджено сьогодні ще недостатньо. Це обумовлює актуальність та новизну даної статті, метою якої є аналіз положень правових актів Європейського Союзу у сфері гендерних відносин.

У ст. 24 Конституції закріплено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. У розвиток конституційних положень Верховною Радою України був прийнятий Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначив інституційно-правові засади гендерних взаємовідносин у суспільстві. Кабінетом Міністрів України затверджено Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, метою якої є утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини, в якій закріплено як одне з завдань адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності [3].

Поняття гендерної рівності, як і саме поняття рівності, є складовою частиною поняття «демократія», що розроблялося у межах філософської традиції епохи Просвітництва і європейських революцій XVII-XVIII ст. Сьогодні у публічній сфері світських держав мало хто насмілиться заперечувати виборчі права жінок, право на оплачену працю. Але зміна правових стандартів не привела до гендерної рівності. Аналізуючи соціальний стан і політичне забезпечення прав жінок і чоловіків, виділяють наступні ознаки гендерної рівності: законодавчо закріплену рівність прав жінок і чоловіків; рівний розподіл економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками і жінками, громадянами однієї держави; подолання структурної нерівності становища окремих соціальних груп жінок і чоловіків, що бідують, у додаткових гарантіях для захисту своїх прав і інтересів.

Сьогодні можна говорити тільки про реалізацію першої складової даної концепції – законодавчо закріпленого права жінок і чоловіків, як у конституціях більшості країн світу, так і в міжнародних правових документах, обов'язкових для виконання державами, що підписали і ратифікували ці документи. Що стосується рівного забезпечення і розподілу економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками і жінками, то ця складова концепції гендерної рівності звужується в

рамках побудови соціальної держави. Здійснення політики гендерної рівності прямо пов'язано з практикою соціальної політики держави, що існує у системі цивільних прав у суспільстві і системі соціальних практик і представлень про працюючих жінок, про соціальне забезпечення материнства, про батьківство тощо.

Якщо говорити про здійснення політики гендерної рівності в країнах ЄС, то можна виділити два основних напрямки, у яких здійснюється політика гендерної рівності: оплата й умови праці жінок і чоловіків і усунення перешкод у просуванні жінок. Ці напрямки пов'язані з практикою цілеспрямованої державної і наддержавної політики. Така цілеспрямована політика здійснюється в межах багаторівневої системи соціальної підтримки, оскільки на сьогоднішній день визнана нездатність ринкових механізмів вирішувати проблеми, що виникають між владою й особою.

Рівноправність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права Співтовариства, відповідно до ст. 2 і ч. 2 ст. 3 Договору, а також прецедентного права Європейського Суду. Такі положення Договору визначають рівноправність чоловіків і жінок як «завдання» і «мету» Співтовариства покладають обов'язок сприяти їй у всіх видах діяльності [4]. При цьому сфера застосування принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок не може бути обмежена забороною дискримінації за статевою ознакою. З огляду на цю мету та характер прав, він також застосовується до дискримінації пов'язаної зі зміною особою статі. Ч. 3 ст. 141 Договору створює спеціальну правову основу для ухвалення заходів Співтовариства, спрямованих на забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівноправного підходу у питаннях працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівноцінної оплати однакової праці або праці рівної цінності. Ст. 21 і 23 Хартії з основних прав ЄС також забороняють будь-яку дискримінацію за статевою ознакою та закріплюють право на рівноправне ставлення до чоловіків і жінок у всіх сферах, включаючи працевлаштування, роботу і платню.

Принцип рівноцінної оплати однакової праці або праці рівної цінності, передбачений ст. 141 Договору і відповідно підтверджений прецедентним правом Суду, становить важливий аспект принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок й суттєву та необхідну частину права Європейського Союзу (*acquis communautaire*), включаючи прецедентне право Суду про сексуальну дискримінацію. Суд встановив, що за певних обставин принцип рівної оплати не обмежується ситуаціями, коли чоловіки і жінки працюють на одного роботодавця.

Принцип рівної оплати праці для чоловіків та жінок означає, що стосовно тієї самої роботи або роботи, якій приписується рівна вартість, ліквідуються всі види дискримінації на підставі статевої приналежності щодо всіх аспектів та умов оплати праці. Зокрема, якщо для встановлення оплати праці використовується система класифікації професій, вона має спиратися на одні й ті самі критерії як для чоловіків, так і для жінок, та складатися таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію на підставі статевої приналежності. Відповідно до положень Директиви Ради від 10.02.1975 року про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків та жінок (75/117/ЄЕС) держави-члени зобов'язувалися запровадити у свої національні законодавства заходи, необхідні для

надання можливості всім працівникам, які вважають, що стосовно них було порушено принцип рівної оплати праці, добиватися розгляду своїх справ у судовому порядку після можливого звернення в інші компетентні органи; скасувати всі види дискримінації чоловіків та жінок, що випливають із законів, підзаконних актів або адміністративних положень, які суперечать принципу рівної оплати праці; вжити необхідних заходів для того, щоб положення, включені в колективні угоди, рівні оплати праці, угоди про оплату праці або індивідуальні трудові договори та при цьому суперечать принципу рівної оплати праці, були або могли бути відмінені або змінені [5]. Держави-члени спільно із соціальними партнерами зобов'язані вирішувати проблему існуючих відмінностей, заснованих на гендерних ознаках, у рівнях оплати праці та примітної гендерної сегрегації на ринку праці за допомогою таких засобів, як угоди про гнучкий графік роботи, які дозволять більш успішно поєднувати родинні та робочі обов'язки. Сюди також можуть відноситися угоди про батьківські відпустки, які можуть стосуватися будь-кого з батьків, а також забезпечення зручних і доступних установ із догляду за дітьми та догляду за утриманцями.

05.07.2006 р. Європейським Парламентом і Радою було затверджено Директиву 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. Відповідно до Директиви у випадку виконання однакової роботи або роботи однакової цінності має бути усунена пряма або непряма дискримінація за статевою ознакою стосовно усіх аспектів та умов винагородження. Зокрема, якщо для визначення розміру плати використовується система класифікації посад, вона базується на однаковому критерії для чоловіків і жінок і розробляється таким чином, щоб виключити можливість будь-якої дискримінації за статевою ознакою. При цьому пряма дискримінація тлумачиться як випадки, коли через стать ставлення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, яка опиняється в аналогічній ситуації, а непряма – коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо несприятливе становище відносно інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об'єктивно виправданими законною метою, а засоби її досягнення є належними і необхідними [6].

Метою прийняття Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг стало встановлення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачання і надання на території держав-членів. Для цілей цієї Директиви принцип рівноцінного ставлення до чоловіків і жінок означає виключення існування прямої дискримінації за ознакою статі, як і менш доброзичливого ставлення до жінок з причини вагітності та материнства; а також виключення існування непрямої дискримінації за ознакою статі. Держави-члени гарантують, що у всіх угодах, укладених не пізніше 21 грудня 2007 року, використання поняття «статі» як чинника у визначенні розміру прибутків і грошової допомоги на потреби страхування і відповідних фінансових послуг не впливає на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги [7].

23.01.2008 року Європейська Комісія опублікувала свою п'яту доповідь Європейській Раді, Європейському Парламенту і Комітету Регіонів щодо рівності між жінками і чоловіками. Отримані протягом останніх років дані дають підстави констатувати наявність суттєвого прогресу у сфері становища жінок ЄС на ринку праці. Однак, якщо кількість зайнятих жінок збільшилася, то якість їх праці ще потребує суттєвого поліпшення. Жінки сьогодні є основною рушійною силою зростання рівня зайнятості у державах-членах ЄС: 7,5 з 12 млн. нових робочих місць займають особи жіночої статі. Рівень зайнятості серед жінок старших 55 років збільшується більш швидкими темпами, ніж у чоловіків тієї ж вікової категорії (у теперішній час працюють 34,8% жінок відповідного віку, що на 7,4% більше, ніж у 2000 році).

Традиційно в Європейському Союзі жінки мають кращі показники навчання у середньоосвітніх та вищих навчальних закладах. Однак, незважаючи на це, якість їх робочих місць є гіршою, ніж у чоловіків. Поряд з поступовим скороченням розриву в оплаті праці (сьогодні в державах-членах ЄС він складає близько 15%) спостерігається зростання секторальної та професійної сегрегації за ознакою статі. Кількість жінок-керівників складає 33%, незначним є зростання кількості жінок-політиків. 76,5% працівників з неповною зайнятістю складають жінки.

У Доповіді підкреслюється необхідність суттєвого поліпшення якості робочих місць для жінок. З огляду на це у межах нового циклу європейських стратегій із забезпечення економічного зростання зусилля держав-членів мають бути зосереджені на скороченні відмінностей в оплаті праці, на підвищенні якості професійної підготовки жінок, здоров'я і благополуччя на робочих місцях, поєднанні професійної діяльності і особистого життя (доступності послуг з догляду за дітьми, підвищенні якості таких послуг тощо); на вжитті заходів з боротьби зі стереотипами, пов'язаними з гендерною проблематикою і культурним походженням. Здійснення цих заходів відбувається у межах Плану із забезпечення рівності між жінками і чоловіками на 2006-2010 рр., Програми з питань зайнятості і соціальної солідарності Співтовариства «Прогрес», діяльності європейських структурних фондів.

Таким чином, можна констатувати практичний характер зусиль Європейського Союзу на шляху подолання гендерної нерівності. Етап закріплення у національному законодавстві держав-членів базових положень щодо рівності прав і можливостей чоловіків і жінок вже пройдено, сьогодні основні зусилля в ЄС спрямовуються на подолання диференціації в оплаті та умовах праці, виді зайнятості, кар'єрному просуванні залежно від статі. У цьому, на нашу думку, полягає основна відмінність між статусом жінки в ЄС та в Україні. Національне законодавство містить досить широкий перелік прав, пільг та гарантій для жінок, особливо працюючих, однак питання реальної оплати їх праці, причин вибору неповної зайнятості, перешкод у зайнятті керівних посад залишаються малодослідженими. Так, передбачена п. 9 Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року щорічна державна доповідь щодо утвердження гендерної рівності в Україні так і не була жодного разу підготовлена та опублікована.

Європейський вектор розвитку нашої держави передбачає удосконалення правового регулювання суспільних відносин, у тому числі в гендерній сфері. Україна

має певні здобутки на шляху до встановлення високого рівня гендерної рівності, однак головним завданням сучасної гендерної політики має стати створення діючого механізму контролю за реалізацією правових положень.

Перелік літератури

1. Стрельник Е. А. Гендерное неравенство и социальный статус женщины в современном обществе: методология социологического анализа / Е. А. Стрельник// Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Сер. : Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2003. − № 577. − С. 155-161.

2. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»: постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 45. – Ст. 522.

3. Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. N 1834 //Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – Ст.25.

4. Договір про заснування Європейської Спільноти //Конституційні акти Європейського Союзі. Частина І. / [упоряд. Г. Друзенко, за заг. ред. Т. Качки]. – К.: Юстиніан, 2005. – С.45–184.

5. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women //Official Journal of the European Union. – 1975. – L 45. – P. 19–20.

6. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // Official Journal of the European Union. – 2006. – L 204. – P. 23–36.

7. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services // Official Journal of the European Union. – 2004. – L 373. – P. 37–43.

Гробова В. П. Конституционный принцип равенства прав женщин и мужчин в свете адаптации законодательства Украины к законодательству ЕС / В. П. Гробова // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2 – С. 83-88.

Выполнен анализ положений правовых актов Европейского Союза в сфере гендерных отношений; выделены основные направления, в рамках которых осуществляется политика гендерного равенства,. Сделан вывод о необходимости скорейшей адаптации законодательства Украины к законодательству ЕС, учитывая практический характер усилий Европейского Союза на пути преодоления гендерного неравенства.

Ключевые слова: гендерная политика, адаптация украинского законодательства, Европейский Союз.

Grobova V. The constitutional of principle for equality of Women's and men's rights in the light of adaptation in the legislation of Ukraine to EU legislation / V. Grobova // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2009. – Vol. 22 (61), № 2. – P. 83-88.

The analysis of positions of legal certificates of the European Union in sphere of gender relations is made; the basic directions in which frameworks the policy of gender equality. The conclusion is drawn on necessity of the prompt adaptation of the legislation of Ukraine to EU legislation, considering practical character of efforts of the European Union on a way of overcoming gender Inequalities

Keywords: gender a policy, adaptation of the Ukrainian legislation, the European Union.

Надійшла до редакції 10.10.2009 р.