



*Гендерна експертиза
українського законодавства*

Концептуальні засади

ПРОЕКТ “ГЕНДЕРНА ЕКСПЕРТИЗА УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА”

ПРОГРАМА ПРООН “СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ”
МІЖНАРОДНИЙ ФОНД “ВІДРОДЖЕННЯ”
ЛІГА ЖІНОК-ВИБОРЦІВ УКРАЇНИ “50/50”

Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади)

Відповідальний редактор
і керівник авторського колективу
кандидат юридичних наук,
доцент Т. М. МЕЛЬНИК

Логос
Київ — 2001

Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади) / Відп. ред. Т. М. Мельник.— К.: Логос, 2001.— 120 с.

ISBN 966-581-255-6

У даному виданні представлені концептуальні засади гендерної експертизи українського законодавства. Разом з тим у ньому зосереджена увага на гендерному аналізі ряду галузей законодавства України: конституційного, соціального, трудового, медичного, освітняського, сімейного, житлового та міжнародного. Автори висловили ставлення до гендерної і правової ситуації в Україні і визначили основні напрями щодо гендерного вдосконалення чинного законодавства та новостворення з проблем гендерного права.

Видання розраховане на спеціалістів з питань юриспруденції, політології, гендерної проблематики, а також на працівників державних і громадських структур та широке коло читачів, які цікавляться проблемами гендерної рівності та паритетної демократії.

Авторський колектив:

Науковий керівник — **Тамара Мельник**, кандидат юридичних наук, доцент, експерт Програми ПРООН “Сприяння гендерній рівності”, член Ініціативної гендерної групи у Верховній Раді України, спеціалізація — політологія (Київ)

Експерти:

Нінель Болотіна, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення Національної одеської юридичної академії, спеціалізація — соціальне право (Одеса)

Михайло Буроменський, доктор юридичних наук, професор кафедри міжнародного права Національної юридичної академії ім. Ярослава Мудрого, спеціалізація — міжнародне право (Харків)

Ірина Лаврінчук, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту законодавства Верховної Ради України, спеціалізація — трудове право (Київ)

Ала Олійник, кандидат юридичних наук, науковий консультант судді Конституційного суду України, спеціалізація — конституційне право (Київ)

Зоряна Ромовська, доктор юридичних наук, професор, народний депутат України, спеціалізація — цивільне, сімейне право (Київ — Львів)

Марина Усенко, кандидат юридичних наук, професор Академії муніципального управління, спеціалізація — цивільне, житлове право (Київ)

Видання здійснюється в рамках проекту “Гендерна експертиза українського законодавства”, який впроваджується за сприяння і фінансової підтримки Програми ПРООН “Сприяння гендерній рівності” та Міжнародного фонду “Відродження” і реалізується Всеукраїнською громадською організацією “Ліга жінок-виборців України 50/50”.

Редактор *Ольга КУЗЬМІНА*

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Частина I. СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА	6
1. Понятійне визначення гендерної рівності, рівних прав і рівних можливостей	6
2. Проблеми, пов'язані з рівністю чоловіків і жінок в Україні	7
3. Що означає гендерна експертиза українського законодавства	10
4. Особливості розв'язання проблеми рівності соціальних статей в Україні та їх відображення в законодавстві	12
5. Труднощі проведення гендерної експертизи законодавства	15
6. Важливість та необхідність гендерної експертизи законодавства України	17
Частина II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА	20
1. Методологічні підходи до проведення гендерної експертизи українського законодавства	20
2. Методи та науковий інструментарій гендерної експертизи законодавства	24
3. Особи, залучені до розробки концепції гендерної експертизи українського законодавства та потенційні діючі особи, зацікавлені у вивченні та застосуванні її результатів	29
Частина III. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ГАЛУЗЕВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ	31
1. Конституційне законодавство України	31
2. Соціальне законодавство України	43
3. Трудове законодавство України	62
4. Медичне законодавство України	91
5. Освітнє законодавство України	94
6. Сімейне законодавство України	96
7. Житлове законодавство України	103
8. Міжнародне законодавство	109
Частина IV. ЗАГАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОЧІКУВАНОВОГО РЕЗУЛЬТАТУ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	119

ВСТУП

Кінець ХХ ст. ознаменувався для України створенням незалежної державності. Конституційно визначено, що нова Українська держава — демократична, соціальна і правова. Такі риси держави потребують нових дій, нових форм громадянської активності особистості, життєдіяльності соціальних спільностей, функціонування суспільства в цілому. В структурі цих соціумів важливим є аспект соціально-статевий. Його врахування — об'єктивна потреба сучасного соціального процесу. Він є показником суспільного прогресу.

Невід'ємною частиною процесу утвердження справжньої демократії є досягнення рівності між чоловіками і жінками, гарантування всім членам суспільства як рівноправним участі у всіх сферах життя. Демократія неможлива без усвідомлення і відчуження особливостей статей. Вона не може ігнорувати вміння, навички, творчі здібності будь-якої із статей — чоловіків чи жінок.

Особливістю демократичного розвитку посттоталітарного періоду є зростання ролі права. Відчутною для України в перехідний період від тоталітаризму до ліберально-демократичного суспільства стала потреба його вдосконалення. Право виступає тим інструментом, за допомогою якого держава регулює процеси суспільного перетворення, впливає на творення нових соціальних відносин, забезпечує функціонування державного і суспільного механізму, може гарантувати населенню права, свободи і справедливості в умовах формування ринкової економіки та нових політичних структур.

Процеси національного новотворення українського суспільства збіглися з піднесенням світової і національної гендерної активності. 80—90-ті роки — це період переосмислення суспільної ролі та значення соціальних статей, їх впливу на всі соціальні процеси, на особистісне самотворення Людини — чоловіка і жінки, на зміни світової та національної упорядкованості усіх сфер життя. Концепція “поліпшення становища жінок”, що була досить поширеною в 60—80-х роках, усе більш стала розглядатися як така, що виконала свою історичну роль. На зміну їй у 90-х роках прийшла концепція гендерного підходу до розвитку суспільства. Вона відповідає потребам тих змін, що відбуваються в реальних соціально-статевих відносинах, і тим потребам, з якими сучасне суспільство моделює і проектує своє майбутнє. Світове співтовариство велику роль у

соціально-статевих перетвореннях і регулюванні соціально-статевих відносин, у наповненні гендерним конструктом усієї системи соціальних відносин надає законодавству — як міжнародному, так і національному, а також їх гармонізації.

Особливо яскраве вираження це має в міжнародних документах, прийнятих у 2000 р. на Женевській конференції з гендерної проблематики (Швейцарія, січень 2000 р.), на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним “Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками, розвиток і мир у XXI столітті” (Нью-Йорк, червень 2000 р.), Асамблеї Тисячоліття і Самміті Тисячоліття (Нью-Йорк, вересень 2000 р.). На цих високих зібраннях юридичний компонент забезпечення гендерної рівності розглядався як важливий фактор здійснення та підтримки національних, регіональних та міжнародних гендерних стратегій, як умова досягнення гендерної перспективи. При цьому підкреслювалась роль законодавчих заходів та необхідність гендерної перспективи на всіх рівнях — планетарному, в регіонах, у національних суспільствах.

Саме закон має визначальне значення в системі права. Панування закону і повага до прав людини становлять основу співробітництва соціумів і організацій як у країні, так і на міжнародному рівні. Міжнародне і національне законодавство — регулятор дії державного і міждержавного механізму, його новаторчої діяльності в усіх сферах, у тому числі в гендерній. У зв'язку з цим великого значення в системі українського законодавства має надаватися гендерному його змісту й гендерному напрямку його розвитку. Без цього неможливо утвердити демократичну і соціальну державу, оскільки її правовий зміст є органічним, а гендерна проблематика є суттєвим складником законодавчого забезпечення соціального прогресу та благодійного управління.

Отже, звернення до гендерної експертизи українського законодавства є нагальною потребою часу, можливістю пришвидчення його соціальної ходи, забезпечення свободи, рівності та розвитку особистості, новотворення нових форм життєдіяльності, упорядкованості соціальних відносин та функціонування організаційних структур у суспільстві.

Частина I. СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА

1. *Понятійне визначення гендерної рівності, рівних прав і рівних можливостей*

Розуміння рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав і рівних можливостей є вихідною відліку гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ у цілому, в тому числі підходу до аналізу українського законодавства.

В Україні (як і в інших державах, зокрема в Польщі, Швеції, Литві та ін.) у політичний та правовий лексикон важко входить слово “гендер”. Термінологія сьогодні є однією з проблем гармонізації національного права з міжнародним. Без визначення терміна, який відображає явище, неможливо концептуально узгодити національне законодавство з міжнародним. Не уникаючи поняття “гендер”, все ж поширеними є терміни, що містяться в конституційному законодавстві. При цьому варто зауважити, що поступово в Україні поняття “гендер” набуває все більшого розголосу, поширення як у науковому вжитку, так і у політичному та правовому аналізі проблем рівності соціальних статей.

У сучасних умовах при експертизі українського законодавства зосереджується увага на концептуальному розумінні таких понять.

Під рівністю чоловічої та жіночої соціальних статей розуміється рівність їх соціального статусу та всезагальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елементу ієрархічності, за якою історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущі, ніж дії та їх результати, що здійснені й досягнені жінками.

Рівність прав — це наділення однаковими правами де-юре осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя та забезпечення рівних умов їх здійснення.

Рівність можливостей (гарантій) — це система засобів та рівних умов (де-факто) щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, що виключали б дискримінацію та обмеження будь-якої статі, негативно впливали на її життєдіяльність і самовираження.

Рівність статей не означає їх біологічної ідентичності або ігно-

рування фізичних можливостей, фізіологічних особливостей, психічних та психологічних характеристик, розгляд становища поза місцем і часом, умовами соціального буття. Та ці відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя чоловіків і жінок, спричиняти дискримінацію. Право має виступити тим чинником, що, не виключаючи особливостей, властивих кожній статі, не зводячи до уподібнення “нижчої”, тобто “жіночої” статі, “вищій” (чоловічій), веде до рівного розподілу економічних, політичних, соціальних та інших можливостей.

Отже, правовий спосіб закріплення принципу рівності соціальних статей включає і право на відмінності, а це передбачає і певне врахування їх у законодавстві.

Головний зміст правового спрямування принципу рівності чоловіків і жінок і його законодавчого конституційного закріплення полягає у сприянні творення нових цінностей і пріоритетів у кожній із статей, нових партнерських відносин і розподілу відповідальності між чоловіками і жінками, що дало б можливість створити такі суспільні структури, які забезпечували б збалансованість чоловіків і жінок у владних, управлінських та інших суспільних відносинах, долали соціальну ієрархію між ними, яка залишається особливо панівною в публічній сфері життя. Правова основа всезагальної участі в цих процесах чоловіків і жінок є високим гарантом задіяності всіх людських ресурсів до забезпечення сталого гендерного розвитку сучасного суспільства.

Права людини — чоловіка і жінки, як і рівність між ними, потребують постійного захисту, охорони і зміцнення. Право у зв'язку з цим виступає найбільш дійовим і активним інструментом. Оскільки права людини і саме явище рівності статей розвиваються, змінюються, то постійного переосмислення й переоцінки потребує законодавство про них. Отже, гендерна експертиза законодавства в такому випадку є нормальне зумовлене суспільним розвитком і суспільними потребами явище.

2. Проблеми, пов'язані з рівністю чоловіків і жінок в Україні

У XX ст. Україна досягла значного прогресу щодо участі жінок у громадсько-політичному та державному житті порівняно з по-

передніми століттями. Цим вона зробила немалий поступ і у правовому утвердженні рівності між статями в суспільстві. Це значною мірою зумовило зростання освітнього рівня і піднесення особистісної активності. Завдяки цьому активізувалося включення жінок у громадське і політичне життя поряд з чоловіками. Такому гендерному прогресу сприяло законодавство: конституційне закріплення рівності статей, виборче законодавство, правові норми щодо участі громадських об'єднань у державному житті, комуністичне квотування щодо кількості жінок у владних структурах, надання значної уваги специфічним проблемам жінок, ролі і значенню материнства, батьківства, дитинства та ін.

І все ж сьогодні під сумнів ставиться оптимальність досягнутого. Насамперед це пов'язано з рядом чинників, у тому числі тих, що стосуються правових сфер.

Перший. Юридичне проголошення рівності соціальних статей не означало всезагального втілення її де-факто. Нерівність чоловіків і жінок є реальною проблемою. У багатьох галузях існують дискримінаційні перепони і навряд чи вони зникнуть найближчим часом.

Другий. Нерозвиненість громадянського суспільства, певна дискретність у його розвитку не давали можливості для еволюції самоорганізації жінок, створення ними власних організацій та рухів, а отже, й вироблення механізмів оволодіння правовими методами впливу на громадсько-політичне життя та інші сфери. Це в свою чергу не активізувало чоловічу гендерну самосвідомість, а чоловіче пануюче патріархальне мислення значним чином стримувало жіночу гендерну активність.

Третій. У 90-х роках з виникненням нового суспільного і державного устрою з'явилися нові форми нерівності, що викликали нові підходи до правотворчості та правозастосування.

Четвертий. Зміна суспільного і державного ладу в 90-х роках, а також постановка і розв'язання в цей час гендерної проблематики на міжнародному рівні викликали нове ставлення держави до рівності статей. В умовах вільного ринку і громадянського суспільства, розширення міжнародних відносин стали більш обмеженими захисні функції держави. Можливість вибору, роз-

виток основних прав і свобод людини, справедливість у користуванні ними ставлять нові правові проблеми їх забезпечення. Вони потребують новел у структурі законодавства і творенні нових принципів та нових правових норм щодо рівності статей.

Гендерне оновлення законодавства потребує визначення щодо масового безробіття, серйозних порушень рівності, знецінення людської праці, маргіналізації людей, збіднення широких прошарків населення, порушення економічної рівноваги. Ці проблеми поставили жінку і чоловіка в різне становище. Жінка стала більш обмеженою щодо реалізації своїх основних прав. Нова ситуація поставила в інше порівняно з попереднім становище чоловіка. В таких складних політичних і соціально-економічних умовах проблема рівності чоловіків і жінок ще не стала пріоритетною в Україні.

П'ятий. В Україні залишається нерозвинутою гендерна ідеологія. Панує нечітке розуміння, а інколи й повне незрозуміння рівності статей, а отже, й рівності їх прав, обов'язків і відповідальності. У сьогоdnішньому підході ще й досі рівність соціальних статей у правах не сприймається як синонім вибору. За змістом вона часто розуміється як уподібнення жінок чоловікам. Панує ідеологічна невизначеність у розумінні рівноправності жінок і чоловіків у розподілі влади, відповідальності й доступі до ресурсів, які залишаються все ще дуже нерівними. В таких умовах не визначені й чіткі зусилля щодо діяльності, спрямованої на утвердження рівності чоловіків і жінок, а отже, й правове регулювання цього.

Шостий. Проблема аналізу нерівності чоловіків і жінок, утвердження їх рівних прав і рівних можливостей потребує комплексного підходу. Імплементация гендерного підходу в усі сфери життя, утвердження в них рівних можливостей реально матиме вплив, якщо держава і право всезагально впливатимуть на життя громадян, а не в окремих його секторах, інакше суспільство відтворюватиме нерівність.

Сьомий. Питання рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав, рівних можливостей і однакової відповідальності не мають пріоритетного значення в планах політичних дій. У них відсутній

підхід щодо врахування жіночого і чоловічого факторів. Егалітарна політика спрямована переважно на додання рівноваги в становищі жінок щодо чоловічої частини населення. А це лише один аспект проблеми досягнення соціально-статевої рівності. В сучасних умовах необхідний більш широкий кут бачення проблеми рівності соціальних статей, коли б політика і право розглядали об'єктом утвердження такої рівності не лише жіноче населення, а й чоловіче. Відповідно до цього й робота, спрямована на досягнення рівності між жінками і чоловіками, не повинна більше розцінюватися лише як “жіноче питання”, а залучати всіх членів суспільства — жінок і чоловіків. Вона має стати турботою всього суспільства в цілому.

На цій основі потребують вироблення нові стратегії рівності соціальних статей і додання “традиційного” бачення цієї проблеми, необхідність більш суттєвого вкладу з боку чоловіків у справу забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками. Це стимулюватиме правове оновлення міжстатевої рівності, утвердження через законодавство принципу недискримінації на основі нових гендерних підходів.

3. Що означає гендерна експертиза українського законодавства

Гендерна експертиза законодавства — це міжнародно-правовий підхід до оцінки чинного законодавства з позицій свободи, справедливості та рівності статей.

Гендерна експертиза українського законодавства в реальній практиці це:

- ♦ розробка концептуальних рамок і методологій, які дали б змогу оцінити стан справ у законодавчій сфері з точки зору втілення в ній проблематики соціальної рівності статей та інтегрування її в усі галузі права;
- ♦ на основі гендерного підходу до аналізу законодавства здійснення комплексного його перегляду щодо закріплення рівності чоловіків і жінок та можливостей досягнення такої рівності, а також характеру і обсягу їх закріплення в правових актах, виявлення механізмів їх застосування;
- ♦ рекомендації щодо творення нових норм гендерного права

відповідно до умов сучасного перехідного періоду і властивих для нього перетворень;

- ♦ порівняльний аналіз українського законодавства з міжнародним досвідом гендерної правотворчості та правозастосування із урахуванням національних особливостей;
- ♦ вивчення процесу здійснення гармонізації національного права з міжнародним щодо гендерного його аспекту.

Гендерна експертиза законодавства є стратегічною концептуальною лінією гендерних перетворень у правовій діяльності. В Україні вона є **першим кроком**, який згодом набуде самого процесу розвитку. Сьогодні країна має перші, хоча вже й не малі, правові напрацювання у сфері гендеру. Згодом гендерна проблематика щодо права набуватиме розширення шляхом врахування багатьох нових гендерних факторів і моментів, поглиблення гендерних і правових знань.

У світовому співтоваристві відзначається пріоритетність гендерної проблематики, частиною якої є правові складові гендеру, спостерігається тенденція поглиблення змісту й розширення обсягу законодавчого регулювання системою рівних прав і можливостей, обмін досвідом гендерною інформацією, що стосується правової сфери.

Егалітарна політика щодо рівності чоловіків і жінок покликана змінити життя суспільства. В ній мають стати змістовною частиною та інтегровані специфіка, інтереси і цінності обох статей. Вона має звільнитися від сексизму і знайти розв'язання не врегульованих проблем у всіх сферах. Роль держави і права в галузі забезпечення рівності статей залишається фундаментальною.

З цього виходять автори даної концепції, розглядаючи Україну впливовою складовою в планетарних перетвореннях, в європейських структурах, в східноєвропейському регіоні. Цим вони керуються у розумінні функцій гендерної експертизи українського законодавства.

Гендерна експертиза виконує ряд таких функцій, як:

- ♦ **пізнавальна** — визначення стану та рівня законодавчого поля регулювання гендерних відносин;

- ♦ **наукова** — наукове обґрунтування необхідності стану, можливостей, напрямів гендерного змісту в системі законодавства України, гендерного конструкту в різних галузях права;
- ♦ **політична** — окреслення місця гендерної проблематики в правовій політиці України, а також ролі права в структурі гендерної політики, показ місця законодавства у виробленні та здійсненні гендерних пріоритетів, виділення апробованого практикою правового елементу специфічної політичної програми рівних прав і можливостей;
- ♦ **практична** — розгляд реалізації гендерних стратегій у сфері законодавчої діяльності, показ наслідків діяльності щодо рівних прав і можливостей;
- ♦ **мобілізаційна** — активізація гендерної діяльності у сфері права, втілення її у юридичну практику;
- ♦ **інформаційна** — визначення стану гендерного розвитку суспільства і доведення знань про це до широких кіл чоловічого і жіночого населення.

4. Особливості розв'язання проблеми рівності соціальних статей в Україні та їх відображення в законодавстві

Розв'язання проблем гендерної рівності, утвердження паритетної демократії в Україні відбувається темпами, властивими перебудові у всіх сферах буття, а саме — вкрай уповільненими. Конституційно Україна визначила гендерну орієнтацію розвитку, ратифікувала основні міжнародні документи, де закріплені гендерні принципи, внесла в законодавство норми про недискримінацію статей.

Однак, як свідчить національна та світова практика, цього недостатньо. Зроблене в Україні є позитивним як для першого етапу роботи. Але необхідно проблему розвивати зсередини, тобто кожен аспект дискримінації (за статтю, національністю, мовою, віросповіданням, належністю до громадських та партійних організацій та ін.) потребує розробки і встановлення правових засобів, спеціально спрямованих на її ліквідацію. У цьому плані проблема гендерної рівності недостатньо врахована в законотворенні й зовсім не впроваджена в юридичну практику. Про це свідчить:

- ♦ повсюдно поширена практика порушення гендерних прин-

ципів при прийомі та звільненні з роботи, сексуальні домагання, низький відсоток жінок на керівних посадах, алкоголізм, висока загибель чоловіків від травм та ін.;

- ♦ юридична практика країн світу свідчить про прийняття законів з рівних прав і можливостей у країнах, введення посад Уповноваженого з питань рівності статей, внесення змін із питань гендеру до законодавства про вибори та ін.

Все це свідчить про те, що Україні для входження до європейської спільноти і засвідчення про себе як про цивілізовану державу необхідно виявити більше уваги проблемам гендеру, змінити ставлення до них. Гендерна політика не така незначна, як це здається деяким політикам.

У державних структурах панує переважно “традиційне” бачення проблеми рівності чоловіків і жінок. Вони більшою мірою пристосовуються до перешкод, ніж долають їх. Пристосування полягає у прагненні імплементувати міжнародно-правові норми в національне законодавство. Цим зовні створюється начебто атмосфера забезпечення рівності чоловіків і жінок де-юре. Та при цьому відсутнє, а якщо й присутнє, то вкрай уповільнене, прагнення до творення гендерного законодавства. Саме так можна пояснити несприйняття значною кількістю народних депутатів України поданого у жовтні 1999 р. народним депутатом М.П. Ковалком у порядку законодавчої ініціативи проекту Закону України “Про державне забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок”.

Підхід до законотворчості в країні з точки зору оцінки його як процесу радше звернений концептуально до концепції поліпшення становища жінок, яка набула поширення у світі в 60—80-х роках (історично це було виправдано), аніж до гендерного світобачення. Про це свідчить і факт подання Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради України у жовтні 1999 р. Концепції поліпшення становища жінок, а також народним депутатом України В.В.Костицьким проекту Закону України “Про національні стратегії поліпшення становища жінок”. Можна було б сприйняти як норму і ці документи у розвиток попередніх щодо становища жінок, якби вони наприкінці ХХ ст. розглядалися в контексті й структурі розробленої й вже прийнятої гендерної кон-

цепції суспільного розвитку України. Та країна ще тільки перебувала у стані розгляду в парламенті цих документів наприкінці 90-х років, тоді як вже у 80-х роках світове розуміння міжстатевих відносин почало сповнюватися нового змісту, а в 90-х роках у цивілізованих країнах стає все більш панівним гендерний підхід до аналізу й оцінки гендерних відносин. Активний поступ у цьому напрямі зробила Російська Федерація, в якій вченими в останні роки розроблена концепція гендерної експертизи й піддані такій експертизі ряд галузей російського законодавства.

Українські державні структури ще й досі слабко адаптувалися до європейських гендерних поглядів. Це не могло не вплинути й на концептуальне розуміння місця гендерних підходів, гендерного конструкту в правовій реформі, що здійснюється в країні.

Слід зауважити, що перетворення в суспільстві щодо гендеру набувають розвитку найчастіше й найбільше поза державним впливом. Темпи утвердження рівності чоловіків і жінок тут відбуваються значно швидше, ніж гендерні державні перетворення та набуття гендерного змісту в системі права. Так, в Україні з 1997 р. діє проект “Гендер у розвитку” ПРООН, створено 9 наукових і науково-консультативних гендерних центрів, розробляються гендерні освітні програми, видаються монографії та навчальні посібники з питань гендеру, випускається журнал “Гендерні дослідження” (Харків), впроваджуються курси з гендерної освіти у вузах та школах, створені й діють Літня та Зимові дорослі та дитячі гендерні школи, школи лідерства тощо. Ці суспільні перетворення є умовою творення й оновлення широкого спектра соціальних норм — моральних, політичних, корпоративних, традицій, звичаїв тощо і наповнення їх гендерним компонентом.

Та при цьому важливо також підкреслити й певні зрушення, що відбулися у вересні 2000 р. у системі управлінської влади, а саме прийняття доручення першого віце-прем’єр-міністра України Ю. Єханурова про гендерні зміни в системі управлінської влади. Немає сумнівів, що це крок до значних і рішучих гендерних перетворень, який, безперечно, матиме позитивні наслідки в утвердженні принципу недискримінації, у втіленні в реальні державні механізми конституційних принципів рівності статей, у

розвитку паритетної демократії в суспільстві. Та для цього потрібні ще практичні дії.

5. Труднощі проведення гендерної експертизи законодавства

3-поміж труднощів проведення гендерної експертизи національного законодавства можна виділити такі:

- ◆ Україна поки що не виявила політичної волі до глобального осмислення гендерної проблематики і національного загальнодержавного ставлення до формування і регулювання гендерних відносин у країні.
- ◆ Українська держава не зробила рівність чоловіків і жінок одним із своїх державних пріоритетів, хоча й підписала міжнародні документи ООН, де гендерна проблематика визначена як пріоритетна.
- ◆ В Україні відсутні чітко вироблені багатоцільові політичні стратегії, спрямовані на досягнення рівноправності жінок і чоловіків, їх рівних прав і можливостей і чітко сформульовані в них правові аспекти.
- ◆ За відсутності гендерних стратегій логічно, що відсутня й чітко вироблена щодо них політика, яка включала б розроблені функціональні та структурні наслідки виконання гендерних стратегій, зокрема, реорганізацію, розвиток, поліпшення, оцінку політики, особливі механізми, специфічні комплекси заходів, критерії прогресу, вироблення модулів гендерного конструкту в різних галузях соціального та економічного життя. Відсутність такої розробленої політики не дає можливості в повному обсязі визначити місце і роль законодавчого елементу, коли такий з'являється, а також визначити його значення для оптимального забезпечення збалансованості політичного, державного і громадського життя з точки зору статі.
- ◆ Проблема утвердження рівності статей у багатьох політичних і правових актах розглядається здебільшого через специфічні потреби жінок і адресована їм. Ще рідко враховується чоловічий фактор. Такий підхід є панівним і в правовому аспекті проблеми. Тому правова політика не є чітко орієн-

тована на забезпечення та встановлення рівності чоловічої і жіночої статей, їх рівних прав та створення рівних можливостей. Вона не містить чітко виражених нових гендерних підходів і нових гендерних стратегій у законодавстві щодо впровадження в ньому основного конституційного права, проголошеного в ст. 24 Конституції України.

- ◆ Правова реальність, її гендерний аспект відповідає умовам, коли в країні суспільне усвідомлення рівності чоловіків і жінок, партнерських відносин між ними, гендерного поділу ролей відбуваються переважно стихійно, коли лише формуються, хоча й надто повільно, нові підходи до творення правових основ гендеру.
- ◆ Труднощі полягали також у формуванні групи наукових спеціалістів, які провадили б гендерну експертизу права, оскільки в правовій науці України поки що не вироблено наукової теорії гендерного права, його поняття, змісту та особливостей. Відбувається процес освоєння правової проблематики гендерної сфери соціального життя в загальному контексті суспільних відносин. Правовий вимір рівності між жінками і чоловіками у всіх сферах і на всіх рівнях перебуває у стадії становлення та розвитку.
- ◆ Правовий вимір рівності соціальних статей, їх рівних прав і можливостей потребує комплексного узгодження з політичним, соціальним, економічним та іншими вимірами. Це відкриває можливості подальшого, більш глибокого гендерного експертизування законодавства, узгодивши з іншими ракурсами проблеми.
- ◆ Відсутність у країні розробленої концепції гендерної експертизи законодавства.
- ◆ Відсутність практики проведення гендерної експертизи законодавства, а отже, спеціалістів, які мали б досвід експертизування з проблем гендеру.
- ◆ В Україні недостатньо розвинена соціологія права, що не давало змоги чітко визначити параметри гендерної свідомості, гендерної культури у правовій сфері і зумовлювало формалізовані висновки.

- ♦ Слабка поінформованість із міжнародного досвіду проведення гендерної експертизи законодавства.
- ♦ Відсутність необхідних фінансових ресурсів для одночасного охоплення гендерною експертизою всіх галузей права і найважливіших правових сфер, що потребують вдосконалення законодавства, зокрема таких, як насильство, права дитини та ін.

Можна стверджувати, що це труднощі сьогодення. І більшості з них вже найближчим часом можна буде успішно уникнути або подолати.

6. Важливість та необхідність гендерної експертизи законодавства України

Вихід із системи тоталітаризму, долання постпатріархальних особливостей і входження України в демократичну систему відносин, побудова відкритого ліберально-демократичного суспільства потребує нової конструкції концептуального розуміння суті і об'єктивної необхідності правового реформування. Це зумовлює зміни у ціннісних підходах до політичних орієнтирів, а отже, і до змістовності правових форм, їх закріплення та реалізації. Таким визначальним підходом до визначення всіх напрямів політики і надання їй статево-демократичної змістовності, гуманістично-гендерної цінності є Чоловік і Жінка як Людина, їх потреби та інтереси, здібності та можливості. Державна політика у всіх сферах свого впливу має усвідомлено враховувати особливості статей як соціально рівних.

Важливість гендерного аналізу суспільства, його жіночої і чоловічої частин, у тому числі і з точки зору права, дає можливість визначити становище конкретної людини, яке поряд з іншим, детерміноване приналежністю до статі. Тут ідеться про те, що гендерний підхід до права є доказом, аргументом необхідності долання існуючого “патерналістського права”, викорінення в правовій ідеології гендерного традиціоналізму, вирівнювання через право нерівного входження жінки і чоловіка в ринкову економіку, утвердження демократичної репрезентативності та представницької збалансованості обох статей у формуванні та забезпеченні оптимального функціонування політичної системи.

Важливість гендерної експертизи законодавства полягає у його спрямуванні на широке закріплення у правових актах рівності статей. Законодавство закріплює правовий статус чоловіка та жінки як рівних особистостей, об'єктивно формує рівні можливості самовираження людини. У такому гендерному вираженні утверджується справедливий реальний відлік утвердження в країні людської соціально-статевої свободи, рівноправного вибору чоловіком і жінкою бажаних форм життєдіяльності, особистісного самовираження, формується гендерна відповідальність за партнерські відносини між соціальними статями, а також за правовий порядок у країні.

Гендерна експертиза законодавства є одним із елементів гуманізації суспільствотворення та державотворення, визначення критеріїв їх оптимальності та демократичності. До таких критеріїв належить гендерний вимір людського розвитку при визначенні оцінки соціальних явищ та процесів. Такий вимір не може формуватися і втілюватися тільки в пануванні чоловічої статі, її світобаченні, формах поведінки й діяльності. Він потребує наповнення параметрами двох статей — чоловічої і жіночої як рівних. Наприклад, тільки враховуючи гендерний підхід до формування державного бюджету, можна розробляти і здійснювати специфічні комплекси заходів і вибір спеціальних засобів для забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок, визначити обсяги їх економічного потенціалу й активності у приватному та державному житті, місці в соціальній структурі суспільства й здатності до впливу на зміни в ній, впливу на розвиток різних сфер суспільства. Або тільки розробляючи особливі багатоцільові стратегії, що стосуються політичного і соціального життя, а також інших сфер буття, шляхом наділення жінок правами і за співробітництва жінок і чоловіків у роботі по досягненню загальної мети рівноправності, можна досягти стратегічних загальнодержавних і загальносуспільних цілей.

Важливість проведення гендерної експертизи зумовлена потребами у визначенні прогресу статей та соціально-статевих відносин. Відбувається зміна уявлень про становище в суспільстві кожної із статей, а також зміна їх становища як такого. Так, “охо-

ронна” концепція щодо жінок все більш виявляє свою архаїчність і свідчить про однобічний вимір через життя однієї жіночої статі.

Суспільство за “охоронною концепцією поліпшення становища жінок” не може бути оптимально розглянуте як соціум із позиції бачення лише однієї жіночої статі. Воно потребує цілісного розгляду як соціум. Цілісно може визначатися і соціально-статевий, суспільний прогрес, а саме через розгляд місця, ролі, вкладу, активності двох, тобто чоловічої та жіночої, статей. А це є не що інше як комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків та жінок, який на сьогодні може забезпечити реальний прогрес. До цього підійшла еволюція суспільного погляду на громадянське суспільство, на вимір його як цілого.

Жіночі дослідження, жіночі підходи мають право на існування. Вони є складовою частиною осмислення окремих процесів суспільного розвитку. Регулювання в суспільстві за допомогою права передусім відбувається на рівні загальносуспільному, загальнодержавному. Гендерний конструкт у такому правовому регулюванні передусім стосується обох статей. А отже, жіночі інтереси і потреби мають розглядатися не на вузькосоціумному розумінні, а на рівні загальносуспільного, загальнодержавного значення, як представлені чоловічі інтереси та потреби.

“Захисна” функція права, яка у традиційному розумінні стосувалася часто саме жінок як більшої частини (54 відсотки) населення, у всіх випадках і за всіма параметрами, крім дітородної функції жінки, може однаковою мірою стосуватися і чоловіків. А тому вона набуває нового тлумачення з точки зору гендерного підходу і набуває нового правового розуміння “захисту”, “пільг”, “підтримки”, “сприяння”, “поліпшення” та ін.

У новому тисячолітті переважає ідея рівності соціальних статей, яка буде досягнута завдяки політичній волі з боку держави, спрямованій за допомогою права на подолання дискримінаційних проявів щодо будь-якої із статей. Саме таке законодавство, засноване на гендерних принципах, сьогодні покликане встановити рівний підхід до чоловіків і жінок. Саме визнання й творення такого законодавства щодо закріплення й поширення принципу гендерної рівності має на меті гендерна експертиза.

Частина II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

1. *Методологічні підходи до проведення гендерної експертизи українського законодавства*

1. У загальносоціальному механізмі забезпечення рівноправності між чоловіками і жінками найважливіше місце належить **юридичним засадам**. Їх ефективність залежить від ряду чинників:

- ♦ юридичні засоби мають утворювати певну систему;
- ♦ юридична система забезпечує суспільно корисний результат тоді, коли вона внутрішньо структурно узгоджена з іншими системами — політичною, соціальною, економічною та іншими;
- ♦ відсутність необхідних елементів у структурі юридичної системи призводить до її корозії;
- ♦ відсутність методологічної та матеріальної забезпеченості правової системи зумовлює її нежиттєздатність, а надії суспільства стають марними.

Отже, досягнення реальної рівноправності та її юридичне забезпечення можливе за умови, коли всі галузі права узгоджені як система норм, що мають цілеспрямований вплив на суспільні відносини, які виникають у сфері гендерної рівності (нерівності), і забезпечують очікуваний суспільно-корисний результат. А тому гендерна експертиза спрямована на аналіз усіх галузей права.

2. Загальний методологічний підхід потребує застосування філософського методу пізнання, а саме від загального до конкретного. При цьому важливо визначити узагальнюючий критерій, який би забезпечив універсальне проникнення в юридичну матерію та адекватне відтворення нею суспільних реалій у сфері гендерної рівності. Таким критерієм визначаються права людини.

Визначення прав людини, наповнення їх реальним змістом та забезпечення гарантій — найважливіше надбання ХХ ст. Воно певною мірою спричинило й гендерний стиль мислення. Загальний підхід до захисту прав людини, комплексний їх розгляд дає можливість побудови юридичного механізму та його удоскона-

лення через механізм прав людини. Такий підхід для юридичного забезпечення гендерної рівності дає змогу :

- ♦ визначити каталог прав людини у різних сферах життя і відповідно серед них — такі права чоловіка та жінки, які необхідні для забезпечення гендерної рівності;
- ♦ застосувавши предметний критерій, визначити сфери суспільних відносин, де має бути забезпечена гендерна рівність;
- ♦ встановити зобов'язуючого суб'єкта (суб'єктів) у справі гендерної рівності;
- ♦ сформулювати систему правових засобів щодо забезпечення гендерної рівності — правові інституції для кожної сфери суспільних відносин — предмета правового регулювання;
- ♦ визначити зміст гендерного принципу у законотворенні та на стадії правозастосування;
- ♦ на основі проведеного експертизування та наукового аналізу, сформулювати пропозиції щодо удосконалення законодавства та практики забезпечення гендерного паритету.

3. Світове співтовариство увійшло у XXI ст., надаючи визначального значення духовності для його саморозвитку. Та все ж аналіз матеріалів усіх структур ООН, як і діяльності регіонів та національних суспільств, засвідчують, наскільки важливою залишається роль політики, а в аспекті предмета розгляду — гендерної політики. Саме політика визначає гендерну перспективу, її компонентну роль у праві.

Політичний аспект у здійсненні гендерних перетворень, у тому числі й їх місця в юридичній сфері, набуває свого першорядного значення серед інших. На це справедливо наголошується у заключній доповіді про діяльність Групи спеціалістів з питання про комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків (EL-S-MS) “Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків. Концептуальні рамки, методологія та ознайомлення з “позитивним досвідом” (Страсбург, травень 1998 р.). У ній говориться, що “політика та громадсько-політичні структури відіграють першорядну роль у моделюванні умов життя і у зв'язку з цим часто інституціоналізують зберігання в силі й відтворення стату-

су тієї або іншої статі, встановленого в умовах даного суспільства". Все частіше, як зазначається в названому документі, сьогодні визнається, що поняття жіночого і чоловічого роду повинно також розглядатися і в політичному, і в інституціональному планах.

Це підтверджується хоча б тим, що в усіх суспільствах світу, навіть у Швеції, Норвегії, Фінляндії, Ісландії, Голландії, Литві, Данії, країнах, які пришвидшили ходу гендерного розвитку, існує ієрархічний момент у пануванні чоловіка стосовно жінки. А якщо так, то і все вироблене ним стає панівним зразком для наслідування або обов'язковим для виконання. До "виробленого" чоловіками в Україні належать і ті політико-правові принципи та юридичні норми, що створюються у Верховній Раді України та інших центральних державних структурах, де чоловіча складова на сьогодні є панівною. І хоча серед українських чоловіків часто можна почути про значний вплив української жінки і велику залежність від неї чоловіка, все ж норми для всього суспільства у парламенті створюють чоловіки, які становлять майже 92 % депутатського складу. І хочуть вони того, чи ні, а відтворюють законодавчо маскулинний світ, що був панівним упродовж тривалого історичного періоду, створюють переважно норми, що властиві саме для чоловічого світобачення й світосприйняття. Більш того, жіночий досвід і вклад жінок-депутаток часто вимірюється за чоловічими стандартами. А якщо так, то відтворюватиметься й надалі в праві нерівність між статями чи то свідомо, чи підсвідомо.

Будучи включеною до системи і структури влади як панівна сила, чоловіча складова парламенту впливає й на те, як ця влада розподіляється, як нею користуються при доступі та використанні людських, інтелектуальних, матеріальних та духовних ресурсів, контролює всі зміни, які відбуваються, і корелює їх залежно від чоловічого світогляду, встановлює форми домінування та підкорення, владарювання та залежності, зразків і негативного, міру збалансованості статей у відсотках, обсяг прав і навіть можливостей, особливо в умовах нерозвиненого українського громадянського суспільства.

На чоловічому роді, приналежності до нього як панівного побудовані і політика, і право, і економіка, і культура та ін.

Однак у XXI ст. світ вступає з новою критичною масою соціально й політично накопиченого, яка потребує змін у підходах. Причому це зміни планетарного, регіонального і національного характеру, зміни — внутрішні та зовнішні для національних суспільств. А тому вихідна методологічна позиція при підході до гендерної експертизи українського законодавства потребує врахування таких рівнів як:

- ♦ **національний**, що передбачає врахування особливостей, властивих для законодавства України.

Національні особливості мають узгоджуватися з міжнародними. При цьому потребує врахування норми Закону України “Про міжнародні договори України”, прийнятого 22 грудня 1993 р. У ст. 17 цього Закону говориться: “2. Якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулося у формі закону, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору України”. І хоча це правило не знайшло конституційного відображення, воно встановлено Декларацією про державний суверенітет України та у галузевому законодавстві (наприклад, КЗпП України, ст. 8-1) і діє в реальній політико-правовій практиці.

Можна передбачити, що гендерній активності в сфері законодавчої діяльності сприятимуть надалі такі важливі документи: Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейським Союзом (1994 р.), яка вступила в силу 1 березня 1998 р., а також Стратегія інтеграції України в Європейський Союз (1998 р.), затверджена Указом Президента України.

Гендерна експертиза українського законодавства на національному рівні також потребує врахування прийнятої у 1998 р. постанови Кабінету Міністрів України. Нею затверджена Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, що передбачає поетапне приведення національного законодавства у відповідність до правових норм, що діють у країнах — членах ЄС.

- ♦ **регіональний рівень**, який передбачає знання особливостей регіону — східноєвропейського, до якого належить Україна.
- ♦ **європейський рівень**.

Оскільки Україна прийнята до Ради Європи й за умовами членства вона має узгодити національне законодавство з відповідними європейськими документами, ставши частиною європейської регіональної системи, то важливою є гендерна експертиза механізмів реалізації людських прав, регулювання процесу оскарження їх чоловіками і жінками до європейських установ та судів;

- ♦ **загальносвітовий (планетарний) рівень**.

Україна як член ООН підписала значну кількість міжнародних документів. Вона приєдналася до Міжнародного пакта про громадянські та політичні права. Вивчення процесу ратифікації міжнародно-правових актів є предметом міжнародного рівня гендерної експертизи.

4. При проведенні гендерної експертизи українського законодавства в її основу був покладений гендерний вимір людського розвитку. Такий вимір насамперед базувався на визначальних основах гендерного індексу людського розвитку (ГІЛР).

Ці методологічні підходи були покладені в основу при проведенні гендерної експертизи українського законодавства.

2. Методи та науковий інструментарій гендерної експертизи законодавства

Під методикою розуміється сукупність методів, які дають змогу проаналізувати чинне законодавство з питань впровадження в ньому гендерного змісту, охоплення гендерним регулюванням системи соціальних відносин, вироблення оцінок соціально-статевих процесів, привнесення нового в реорганізацію процесу прийняття рішень.

До методик та інструментів можна віднести такі:

- ♦ *Вивчення наукової літератури та інших друкованих матеріалів з гендерної проблематики*

У вивченні правових аспектів гендеру в Україні робляться

перші кроки. Необхідним було ознайомлення з найсучаснішою гендерною літературою і зокрема її правовим спрямуванням. Труднощі полягали в тому, що вітчизняної літератури з питань гендеру ще обмаль.

♦ *Вивчення нормативних джерел*

До них належать кодекси та інші нормативно-правові акти України та міжнародне законодавство з гендерних проблем або яке торкається їх опосередковано.

Чинне законодавство України в перехідний період має особливості: діє частина законодавства, успадкована від Радянської України; діє вже напрацьоване і прийняте законодавство в умовах самостійної незалежної України; значна частина законодавства перебуває у стані підготовки і обговорення в комітетах Верховної Ради України.

Експертами опрацьовується весь масив законодавства. Всі експерти зобов'язані проаналізувати з позицій гендеру законодавство, прийняте за Радянських часів і успадковане державою, а також напрацьоване законодавство 90-х років.

Крім того, всі експерти беруть участь у розробленні та обговоренні окремих проектів законів і кодексів, що подані до Верховної Ради в порядку законодавчої ініціативи і певним чином забезпечують їх гендерний характер. Серед таких актів: проекти Сімейного Кодексу України, Закону "Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків та жінок" та ін.

♦ *Конференції, семінари*

Серед числа засобів, використаних при експертуванні законодавства, — проведення та участь у науково-практичних конференціях з гендерних і правових проблем, семінарах юристів, прес-конференціях. На них експерти висвітлюють питання гендерно експертизованого законодавства, знайомляться з поглядами на гендерне законодавство, обмінюються інформацією, координують дії, розширюють співробітництво.

Прес-конференції дають можливість довести думку експертів до широкої громадськості.

Конференції та семінари дають змогу виявити професіоналів і заохотити їх до гендерної експертизи українського законодавства і рецензування підготовлених матеріалів.

♦ *Роль політиків та державних діячів*

Спілкування з ними при проведенні гендерної експертизи законодавства має першорядне значення. Їх політична воля, активне сприйняття гендерної проблематики, позитивне ставлення до законодавчого її закріплення є важливою передумовою правового утвердження рівності чоловіків і жінок. До самої експертизи залучені народні депутати України. Вони спільно з експертами беруть участь у розробці проекту Закону України “Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків та жінок”, проголошують політичну необхідність розширення законодавчого поля рівності статей, передають корисну інформацію з гендерних аспектів законодавства в широких колах Верховної Ради України. Серед народних депутатів, залучених до оцінки гендерної експертизи українського законодавства, — голова Ініціативної гендерної групи у Верховній Раді України — М.П.Ковалко, голова Комітету Верховної Ради України у закордонних справах — І.І. Остап, народний депутат України, автор проекту Сімейного кодексу України — З.В.Ромовська.

♦ *Роль наукових працівників*

До гендерної експертизи українського законодавства залучалися науковці Інституту держави і права України ім. В.М.Корецького, Національної академії наук, Інституту законодавства Верховної Ради України, Одеської національної юридичної академії, Національної юридичної академії ім. Я. Мудрого.

Наукова оцінка в процесі гендерної експертизи законодавства є основою для оцінки і політичного аналізу нормативного матеріалу, для творення нових правових актів і норм, доказів необхідності їх прийняття.

♦ *Роль державних інститутів*

Під час проведення гендерної експертизи законодавства активізувався зв'язок експертів з державними органами та їх пра-

цівниками. Такий взаємовплив збагачує обидві сторони. Гендерна активність сторін дає поштовх у розширенні активності щодо прийняття нових рішень.

Як практичний результат гендерної активності державних службовців і експертної діяльності є прийняття доручення першого віце-прем'єр-міністра Кабінету Міністрів України Ю. Єханурова, в якому ініціюється прийняття гендерного законодавства в Україні і створення державного механізму управління гендерними процесами.

♦ *Статистичні дані*

Статистичні дані з урахуванням соціально-статевої належності висвітлюють об'єктивне становище чоловічої і жіночої частин населення. Вони пояснюють зумовленість прийняття гендерних правових актів.

Завдяки статистичним даним, що є основою будь-якого аналізу соціально-статевих відносин, через прийняття законодавства в певні історичні часи розкривається динаміка і еволюція гендерних змін у праві. Гендерна статистика дає можливість правильніше оцінювати розроблювані законодавчі акти в гендерній сфері.

♦ *Спостереження*

Експерти постійно відстежують та вивчають гендерні проблеми, їх відображення в законодавстві. Це набуває форм періодичних зустрічей, засідань, розгляду доповідей, спеціальних досліджень, розробки програм для вищих навчальних закладів, введення курсів гендерного права в юридичних навчальних закладах.

Оцінювальні спостереження активізують гендерну політику в правовій сфері.

♦ *Консультативні технології*

Консультативні технології передбачають спілкування зі спеціалістами вищого гатунку, вивчення проблем рівних прав і можливостей та закріплення нових ідей та підходів у законодавстві.

Такі консультативні зустрічі відбулися зі спеціалістами з правових питань гендеру з Москви і Республіки Литви. В результаті консультацій був отриманий і вивчений досвід напрацювання

гендерного законодавства, створення гендерних державних структур, застосування гендерного права, лобіювання гендерних питань у парламентах.

Для встановлення інформаційних контактів були б корисні інформаційні та консультативні каталоги, бази даних міжнародного і регіонального рівнів.

♦ *Роль громадських жіночих організацій*

Жіночі громадські організації є організаційною формою акумулювання специфічних проблем, пов'язаних з становищем жінок у суспільстві, вираження їх різноманітних інтересів та думок. Необхідність проведення державної політики щодо жінок як складового напрямку гендерної політики не може не викликати інтерес до неї з боку громадських організацій. Залучення думки широкої громадськості жіноцтва до оцінки результатів гендерної експертизи законодавства є визнання потреб у ній. Крім того, важливою є також перевірка необхідності у новостворенні юридичних норм із питань гендеру, у визначенні обсягу гендерного компонента в тій чи іншій галузі законодавства або окремого закону.

Правотворчість з аспектом гендеру впливає на всю систему соціальних норм, у тому числі на систему статутних норм, що регулюють діяльність жіночих громадських організацій.

Участь громадськості у обговоренні напрацювань гендерного експертизування активізує гендерну демократію, виявляє потребу у прийнятті нових актів із гендерним наповненням, у вдосконаленні гендерних аспектів чинного законодавства.

♦ *Засоби масової інформації*

ЗМІ — є формою поширення і обговорення як процесу проведення гендерної експертизи українського законодавства, так і її результатів. Вони є способом формування гендерного змісту правової культури і відповідно до неї — гендерної демократії. Доведення до широких мас жіночого і чоловічого населення змісту рівності прав, свобод, обов'язків та відповідальності відображає доктрину рівноправності статей в Україні і формує у них відповідні міжнародні стандарти вільної особистості. Експертиза втілення політичної доктрини рівноправності статей у законо-

давстві спрямована на формування правової держави, прогресивна інформаційна діяльність в якій визначається мірою недискримінації та мірою свободи жінки і чоловіка людини.

3. Особи, залучені до розробки концепції гендерної експертизи українського законодавства та потенційні дійові особи, зацікавлені у вивченні та застосуванні її результатів

До розробки концепції гендерної експертизи законодавства України залучені спеціалісти юридичної науки, працівники вищих навчальних закладів, а також народні депутати України.

Серед них — чоловіки і жінки. Вони працювали на паритетних засадах.

До гендерної експертизи українського законодавства задіяні також потенційні дійові особи, зацікавлені у вивченні та застосуванні її результатів. До них належать:

♦ Політики

Як засвідчує проведене дослідження, поки що в Україні не вироблено гендерної політики. Вона лише набирає певного оформлення. Свідченням цього є те, що немає чіткого визначення в політичних документах інтересів і потреб чоловічої і жіночої частин населення, характеру процесу їх гендерних відносин, окреслених гендерних цілей, гендерного компоненту в державній та партійній політиці тощо.

Матеріал концептуального аналізу законодавства з позиції гендеру та результати його гендерної експертизи можуть відкрити політикам палітру гендерного бачення реальності й потреб гендерного вдосконалення соціально-статевої ситуації в Україні. Вони отримають необхідну аргументацію нагальної необхідності вироблення основних напрямів гендерних стратегій та відповідної до них політики, визначення гендерної пріоритетності серед політичних пріоритетів країни.

♦ Державні службовці

Професійна державна бюрократія — необхідна дійова сила у державному забезпеченні гендерної рівності. Саме вони ініцію-

ють і готують проекти нормативно-правових актів, програм, різних документів. На практиці застосування гендерних принципів залежить багато в чому саме від державних службовців. Надзвичайно важливою є їх підготовленість до гендерної діяльності. Результати гендерної експертизи права стануть тим реальним практичним матеріалом, яким вони зможуть керуватися у виконанні своїх управлінських функцій.

♦ *Неурядові організації*

В умовах у цілому невисокої гендерної і правової культури українського суспільства і створених на його ґрунті організаційних громадських структур, результати гендерної експертизи законодавства можуть розкрити напрями паритетної взаємодії державних і громадських структур, висвітять їх гендерну структуру, розкриють правове поле їх гендерної взаємодії. Аналіз законодавства з позиції рівності статей приверне увагу громадських організацій до участі в правових ініціативах, виробленні ставлення до державно-правової реальності й потреб у її вдосконаленні.

♦ *Науково-дослідні працівники*

Гендерна проблематика, в тому числі й її законодавчі аспекти, ще не стала предметом серйозних правових досліджень науковців. Україна надзвичайно відстала щодо цього від європейської та американської наукової гендерної думки. Гендерна експертиза законодавства має привернути увагу юридичної та іншої наукової громадськості до гендерно-правової проблематики.

♦ *Потенційно існують й інші дійові особи.*

Результати гендерної експертизи законодавства, можна передбачити, сприятимуть активізації соціально-статевого ставлення до правової сфери життя.

Частина III. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ГАЛУЗЕВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

1. Конституційне законодавство України

1. Права людини — чоловіка і жінки: гендерні проблеми

Прогресивною стороною Конституції України, особливо “Розділу II. Права, свободи та обов’язки людини і громадянина”, є те, що вона відбиває сучасний рівень розуміння прав і свобод.

Положення щодо рівності соціальних статей прямо чи концептуально зафіксовані в ряді статей Конституції України, присвячених загальним засадам конституційного ладу, правам та свободам людини і громадянина, формам безпосередньої демократії, організації і здійсненню державної влади та місцевого самоврядування. Концептуальне положення рівності всіх людей, а отже і рівності статей міститься в ст. 21 Конституції України: “Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними”. У цій статті знайшли своє відображення ідеали свободи, рівності та людської гідності. Конституція України розглядає рівність людей з позицій природних прав, які має кожна людини з народження, а тому їх захист є важливим обов’язком держави. Найбільш системно і повно положення чинної Конституції України щодо гендерної рівності сформульовані у ст. 24.

Основний Закон України включає питання гендерної рівності у самостійну статтю, як це рекомендувала у своїх документах Рада Європи та структури ООН. У ст. 24 Конституції України зазначено: “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.” У цій статті Конституції України закріплена необхідність застосування однакових стандартів прав і обов’язків до всіх осіб без винятку. Громадяни України — і чоловіки і жінки можуть користуватися на рівних підставах всім обсягом конституційних прав і свобод без дискримінації з боку держави або інших осіб за

будь-якими мотивами. Абстрактне поняття рівності в ст. 24 Конституції України визначається конкретною сферою застосування і такими критеріями як раса, колір шкіри, походження особи, стать тощо. Поряд з проголошенням принципу рівності Конституція передбачає систему гарантій його забезпечення.

Ці положення щодо рівності прав чоловіка і жінки та гарантій їх забезпечення розвиваються в інших статтях про громадянські, політичні, економічні, соціальні і культурні права та свободи. Можна стверджувати, що принципово всі конституційні права ґрунтуються на принципі гендерної рівності, оскільки дискримінація з боку держави заборонена, відсутні будь-які обмеження чи привілеї щодо прав і свобод однієї із статей. Це підтверджується також такими вихідними конституційними положеннями щодо забезпечення гендерної рівності, як ст. 3 Конституції України, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Отже, конституційно утверджено принцип недискримінації за ознакою статі. Права і свободи людини незалежно від статі та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Перед людиною кожної статі держава відповідає за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Отже, складовою цього обов'язку держави є діяльнісне забезпечення рівності та свобод обох статей — як чоловіка, так і жінки.

Конституція України увібрала сучасний світовий рівень розуміння прав і свобод громадянина. Правовою базою для цього послуговували Загальна декларація прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (ООН, 1966 р.), а також прийняті на розвиток законодавства про права людини Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ООН, 1979 р.), Конвенція про права дитини (ООН, 1989 р.), Декларація соціального розвитку (ООН, 1986 р.) та інші.

Зазначені міжнародні акти встановлюють суттєві положення, які є принциповими при аналізі прав і свобод і неврахування яких обмежує користування правами. Саме деякі деталі, на жаль, не

були враховані у Конституції України. Так, Конституція України, відобразивши основні положення Міжнародного пакта про економічні, соціальні та культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН, який набрав чинності в Україні 3 січня 1976 р., все ж не відобразила (випустила) такі гендерні моменти, які надають сили принципу рівних прав і можливостей та його реальному законодавчому закріпленню.

Так, ст. 3 цього Пакта говорить, що “держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов’язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими у цьому Пакті”. У ст. 7 Пакту до справедливих і сприятливих умов праці, які має гарантувати держава, що його підписала, віднесено поряд з іншими “однакову для всіх можливість просування в роботі на відповідний вищий рівень виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації”. Конституція України не включає як основне це важливе положення, що гарантує саме гендерну рівність у сфері праці. А в ст. 43 Конституції України, де йдеться про основне право на працю, це право гендерно визнається в меншому обсязі, як про це говориться у підписаному Пакті.

Конституція України не відобразила як “основне право кожної людини на свободу від голоду”, яке визначене в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Важливість цього основного права зумовлена реальним станом зuboжіння та злиденності значної частини населення. Середня заробітня платня населення на 1999 рік становила у чоловіків 205,7 грн., а у жінок 148,9 грн. Від зuboжіння та бідності найбільше потерпають діти та жінки.

Ст. 48 Конституції України, де встановлено, що “кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло” не в повному обсязі відображає сучасне становище населення України, її перехідного періоду. Воно є значною мірою декларовано, особливо в сучасних умовах поширеної злиденності. Конституційне визначення як такого основного права, а саме права кожної людини на свободу від голоду, зумовлювало б законодавче визначення державою

гендерної політики, прийняття гендерно збалансованого бюджету, відповідних програм вживання необхідних заходів як на національному рівні, так і шляхом міжнародного співробітництва, збереження і розподілу продуктів харчування, шляхом широкого використання технічних і наукових знань, поширення знань про принципи харчування і вдосконалення або реформування аграрних систем так, щоб досягти найбільш ефективного освоєння і використання природних ресурсів (ст. 11 Пакта).

Потребує концептуального роздуму ст. 24 Конституції України. Своєчасним і актуальним на даному етапі в умовах розроблення законопроектів про внесення змін до Конституції України є переосмислення окремих положень, які закріплені в цій статті. Основний Закон України не повною мірою є послідовним у концептуальному утвердженні гендерного паритету. Є певні принципові гендерні суперечності у викладі різних статей. Так, у ст. 51 встановлюється обов'язок держави щодо охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства, що узгоджується з принципом гендерної рівності. Однак ст. 24 робить ухил на захист прав жінок, чим певною мірою обмежує права чоловіків, які потребують аналогічних захисних засобів.

Зокрема, йдеться про створення умов, за яких лише жінкам надано можливість поєднувати працю з материнством, а до системи заходів матеріальної та моральної підтримки материнства і дитинства включається надання оплачуваних відпусток лише матерям. Справжній державницький підхід до справи зміцнення сім'ї, збільшення народжуваності в умовах депопуляції в Україні вимагає охоронних заходів як для матерів, так і для батьків.

З огляду на такі конституційні вади, слід зазначити, що Закон України Про відпустки (1996 р.) і Кодекс законів про працю України більш прогресивні і передбачають додаткові сімейні відпустки як матерям, так і батькам.

Окрім цього ст. 24 Конституції України передбачає необхідність встановлення в законодавстві пенсійних пільг у цілях охорони праці і захисту здоров'я жінок. Видається, що тут має місце ущемлення прав чоловіків, адже стан здоров'я має однакове значення для людини незалежно від статі.

2. Рівність між соціальними статями у конституційному законодавстві України

Основні положення Конституції України щодо рівності людей у правах і свободах, рівності прав жінки і чоловіка потребують розвитку і конкретизації у галузевому законодавстві, і в першу чергу в конституційному законодавстві. Це стосується насамперед законодавства про парламентські, президентські та місцеві вибори, про всеукраїнський та місцеві референдуми, об'єднання громадян (політичні партії і громадські організації), про національні меншини, про громадянство, про молодіжну політику, про інформацію, про місцеве самоврядування тощо.

Конституційне законодавство повинно виходити з верховенства Конституції України, з того, що рівність прав і свобод людини і громадянина проголошується нею безпосередньо діючою.

В Україні на даному етапі відсутнє глибоке осмислення концепції забезпечення гендерної рівності обох статей. Тому необхідно в законодавстві закріпити соціально-юридичний механізм реалізації та забезпечення гендерної рівності. Цей механізм повинен охоплювати певну систему загальних, юридичних, організаційних гарантій, правову культуру процедури, відповідальність і забезпечувати необхідні умови поваги прав та свобод чоловіка і жінки, повне і всебічне здійснення жінками конституційних прав нарівні з чоловіками.

3. Рівність статей у структурі розвитку та поліпшення демократичної репрезентативності

Існуюча реальність України свідчить, що становище чоловіків і жінок у громадсько-політичній сфері характеризується очевидною асиметрією, незбалансованістю. Це стосується насамперед кількісного складу представників статей у різних політичних і державних структурах, місцевих органах влади і самоврядування. Прикладом таких кількісних розбіжностей може бути аналіз на основі гендерного підходу складу народних депутатів України. Серед 450 народних обранців Верховної Ради України жінки становлять 8,4 відсотка, тобто 38 осіб. Це не може не викликати гендерної стурбованості, оскільки свідчить про панування в

суспільстві одностатевого (чоловічого) світосприйняття державних та суспільних проблем, нерозуміння гендерної проблематики в країні та відсутність гендерної політики, спрямування її в напрямі творення гендерної демократії, яка на міжнародному рівні розглядається як один із критеріїв демократії.

Такий гендерний склад органу законодавчої влади суперечить гендерному співвідношенню жіночого (54 відсотка) і чоловічого (46 відсотків) населення в країні. Отже, в руках чоловіків зосереджена фактично вся верховна влада, прийняття всіх рішень на найвищому рівні. А влада — це володіння важелями управління, контролю за поведінкою людей, розвитком явищ і подій, за привласненням, володінням і розподілом ресурсів. Отже, де-факто присвоєна і воля жіночої половини населення, фактичне привласнення жіночого ресурсу — всіх його проявів соціальної активності (або зацікавлення у відсутності такої).

Якщо держава обирає напрям становлення і розвитку за своїм внутрішнім характером і змістом як соціальна, правова і демократична, то вона має визнати поряд з іншими формами рівності соціумів, що склалися у ХХ ст., також і необхідність гендерної рівності. Вона виражається у сприянні, тобто створенні на принципі справедливості рівних умов і можливостей, для жіночої половини населення, як і для чоловічої, у становленні її як суб'єкта політики, а отже, забезпечити гарантії (можливо, тимчасово) щодо реалізації прав, свобод, обов'язків нарівні з чоловіками і нарівні з ними нести політичну відповідальність.

Та водночас потрібно також зазначити, що в країні існує певна упередженість на користь громадянських і проти "соціальних, економічних та культурних прав". Адже соціально-економічна сфера на сьогодні ближче до можливостей участі у ній жінки. Та упередження у цій сфері полягає у тому, що вона не визнається реально рівно важливою. Це відбивається на системі законодавства та механізмах його впровадження й захисту, особливо у сфері прийняття рішень.

У законодавстві відпрацьовані механізми входження до сфери прийняття рішень обох статей. Хоча вони й не формулюються як різні, а радше як рівноможливі, та в реальності вони побу-

довані й діють на користь однієї статі, а саме чоловічої. І це не випадково, бо такі механізми відпрацьовувалися століттями саме чоловіками. Навіть жіночий електорат, багато в чому привчений саме до чоловічих механізмів входження у владу, не завжди підготовлений до реальних змін, а жіночі організації надто поволі і надто кволо висловлюють гендерну стурбованість і ще не досить вміло серед відпрацьованих схем ведуть боротьбу за гендерну збалансованість, гендерну упорядкованість у владних структурах.

У зв'язку з цим має бути вироблена мета, установка та механізми досягнення рівного представництва жінок і чоловіків в органах законодавчої, виконавчої та судової влади, органах місцевого самоврядування. Держава має визначити поступовість і шляхи долання реальної політичної дискримінації будь-якої статі й гарантувати рівні умови артикулювання чоловічими і жіночими політиками соціально-статевих інтересів як загальнодержавних і загальнооспільних.

Виходячи з конституційного принципу рівності чоловіків і жінок, а також із неможливості його сьогоденного втілення тими механізмами, що склалися у минулому, а також новими механізмами кризового періоду, які ще не відпрацьовані, держава має на певний строк (приміром до 2015 р.) узяти на себе здійснення певного протекціонізму щодо забезпечення рівності у політико-адміністративній сфері тієї соціальної статі, яка опинилася у дискримінаційному становищі. Це може стати реальним через прийняття правових норм, що закріплюють політичні гендерні квоти на певний період, які мали б відігравати прогресивну роль у створенні механізмів застосування конституційних норм про права людини, у тому числі про рівність обох статей. Законодавче закріплення гендерних квот стане правовою можливістю для демократичного творення влади обома соціально-статевими групами суспільства, загальнодержавною формою правового і гендерного виховання, на чому наголошує Європейська Конвенція про захист прав людини та основних свобод, прийнята у 1950 р. і ратифікована Україною у 1997 р., про що йдеться у Декларації про рівність між жінками і чоловіками як головний критерій демократії (Стамбул, 1997 р.), у матеріалах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН "Жінки в 2000 році: рівність між жінками

і чоловіками, розвиток і мир у XXI столітті” (Нью-Йорк, 2000 р.) та ін.

Такі гендерні квоти мають бути закріплені у рамках виборчих систем, у заходах, які спонукали б політичні партії до залучення жінок на виборах та призначення на державні посади в тих же пропорціях і на тих же рівнях, що й чоловіків. Вплив виборчих систем на політичну представленість статей, на їх гендерну збалансованість у виборних органах внесло б конструкт гендерного коригування або реформування їх структур.

Прагнення до збалансованого представництва обох статей у владних, управлінських структурах та судових інстанціях зумовлене прийняттям конструктивних заходів щодо формування з-поміж представників обох статей “критичної маси” лідерів, адміністраторів та управлінців, насамперед на стратегічних керівних посадах, створенням та зміцненням механізмів контролю за доступом обох статей до посад вищого рівня у керівних органах. Тут неабияку роль має відіграти законодавче закріплення відкритих критеріїв набору і призначення до консультативних та керівних органів і просування на вищі посади, недискримінаційний їх характер стосовно як чоловічої, так і жіночої статей. Важливим при цьому є забезпечення збалансованого у гендерному відношенні складу виборних органів. Крім гендерного квотування на певний період, об’єктивною потребою є вдосконалення юридичної відповідальності за порушення конституційних положень і конституційного законодавства щодо рівності статей.

Встановлення гендерної збалансованості у державно-владних структурах зумовлено потребою в прийнятті ними оптимальних рішень і розв’язанні складних завдань. Зокрема, суспільствознавцями (філософія, історія, соціологія, антропологія та ін.) доведено, що жінки можуть мати унікальне бачення світу, яке істотно відрізняється від бачення світу чоловіками. Особливе жіноче бачення права та юриспруденції як результат їх певною мірою відмінного бачення світу в цілому, виходить за межі питань, що традиційно стосуються жінок. Відмінний підхід до права робить жінок потенційно новаторською силою серед працівників. Жінки в Україні в основній масі тих, хто вирішує, здебільшого позбавлені участі у нормотворчій діяльності.

У цілому правова система України — це поле політичного, філософського та морального дискурсу переважно однієї, тобто чоловічої, статі. А тому весь людський досвід, що закріплено в праві, представлений із однієї позиції чоловічої статі. Оскільки жінки переважно не могли впливати на формування правової структури в цілому, то вона несе на собі відбиток викривленого погляду, односторонньо спрямованого на волевиявлення чоловічого населення країни. Історичне виключення жінок з формування правової системи потребує гендерного переосмислення й активних гендерних дій щодо подолання панування в правовій системі чоловічої парадигми. Цього можна позбутися тоді, коли жінки стануть активною силою і почнуть брати участь у законотвірчій діяльності в не менш критичній масі, ніж чоловіки.

З метою відповідності гендерного складу органів влади та місцевого самоврядування вимогам міжнародних стандартів необхідно вдосконалити також законодавство про державну та муніципальну службу.

Необхідно розробити заходи щодо забезпечення плюралізму кандидатів незалежно від статі, віку, програми підготовки і перепідготовки жінок-службовців, формувати резерв кадрів жінок для роботи в органах різного рівня.

4. Інституціональні механізми забезпечення гендерної рівності

Утвердження рівності чоловіків і жінок, забезпечення для них рівних прав і можливостей потребує впровадження спеціального державного механізму, тобто системи органів у вертикалі державної влади, які займалися б розробкою, заохоченням реалізації, контролем, оцінкою, пропагандою і мобілізацією підтримки гендерної політики, спрямованої на демократичний розвиток суспільства і самовираження у ньому обох статей як рівних.

У державному механізмі особлива роль належить єдиному органу законодавчої влади — Верховній Раді України. Вона повинна мати структури в особі Комітету (або підкомітету в структурі Комітету) з питань рівних прав і можливостей, який би враховував гендерну проблематику в усіх стратегічних та програмних документах, здійснював гендерний аналіз наслідків реалізації

тих законів та постанов, що готуються та приймаються Верховною Радою України. Саме він має стати засобом у формуванні та виробленні гендерної державної стратегії в країні, яка має розглядатись і прийматись парламентом, гендерної оптимізації в суспільстві. На основі такої програми, викладеної в ній стратегії має будуватися державна політика. У межах такого профільного Комітету Верховної Ради України (підкомітету) необхідно запровадити механізм парламентських слухань (або вдосконалити існуючий механізм парламентських слухань) з питань реального стану в Україні рівності обох статей та її законодавчого забезпечення. Значення цих слухань полягає в їх публічному характері, впливі на громадську думку, в детальному аналізі всіх аспектів урядової діяльності, в одержанні та поширенні інформації найбільш ефективним способом. Парламентські слухання повинні стати важливим і ефективним способом впливу на політику уряду в цій сфері.

Парламент України з метою утвердження комплексного підходу до рівності чоловіків і жінок сприяв би подоланню існуючої дискримінації статей у різних її проявах і поступово звузив би можливості її відтворення як де-юре, так і де-факто, якби прийняв Закон України “Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків та жінок”, проект якого був внесений до Верховної Ради України у жовтні 1999 р. у порядку законодавчої ініціативи народним депутатом України М.П. Ковалком.

У цьому законі та інших правових актах доцільно затвердити подання на регулярній основі до Верховної Ради доповідей про прогрес щодо утвердження рівності статей в Україні й залучення до цього широкого кола інституціональних партнерів у державному, приватному і громадському секторах. У законі важливо також відобразити проведення на регулярній основі огляду національної гендерної політики, програм та проектів, хід їх здійснення з метою оцінки наслідків усунення всіх форм дискримінації щодо будь-якої із статей та розвитку паритетної демократії.

Реалізація і забезпечення конституційного принципу рівності чоловіків і жінок залежить від рівня демократизації суспільства,

психологічної підготовленості влади, посадових осіб щодо сприйняття концепції прав людини в аспекті гендерної рівності.

Враховуючи важливу роль парламенту в забезпеченні прав і свобод людини і громадянина, вдосконаленні законодавства в цій сфері необхідно запровадити надання правової допомоги народним депутатам України з питань забезпечення рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок.

Законодавчі акти реалізуються управлінськими структурами. Слід сказати, що дієвість створених у 90-х роках спеціальних управлінських структур з питань поліпшення становища жінок, останнім часом в Україні знизилась. І це не випадково. Адже вони здебільшого за світоглядом маргіналізовані в межах управлінських структур, мають не чітко сформульовані мандати, неадекватний штатний розклад, слабку професійну гендерну підготовку, не забезпечені статистичними даними, ресурсами, мають слабку підтримку з боку політичного керівництва і на місцях.

Створений новий гендерний механізм має стати центральним підрозділом у рамках уряду. Головне його завдання полягатиме у наданні урядові підтримки у справі врахування та імплементації гендерної політики у всіх сферах державного життя. Такий центральний орган передбачає:

- ♦ створення Державного комітету рівних прав та можливостей на чолі з головою Комітету;
- ♦ створення інституціональних механізмів у всій вертикалі державної влади;
- ♦ створення достатнього обсягу ресурсів (бюджетне та кадрове забезпечення);
- ♦ Можливість гендерно впливати на розробку урядом політики у всіх галузях.

Поряд із створенням такого центрального органу з відповідними повноваженнями існує органічна потреба у створенні інституціональних гендерних механізмів у всіх сферах соціального життя. Йдеться про розширення компетенції всіх міністерств та інших центральних структур виконавчої влади з питань визначення цілей та методів їх реалізації з гендерної проблематики. Таким чином у всіх сферах долатиметься порушення гендерної

рівноваги, пов'язаної з відносинами між соціальними статями, докладатиметься максимум зусиль до їх виправлення. Метою імплементації в усі сфери управління гендерної проблематики є виключення з них сексизму у будь-якій формі його прояву, врегулювання і розв'язання існуючих гендерних проблем.

З цією метою всі міністерства та державні комітети повинні мати мандат на проведення огляду політики і програм на основі гендерного підходу. За здійснення цього мандата встановлюється відповідальність керівництва найвищого рівня. У законах України, які відповідно до частини другої ст. 120 Конституції України повинна прийняти Верховна Рада України, визначаються організація, повноваження і порядок діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади. Необхідно імплементувати гендерний конструкт у галузь, управління якою ці органи здійснюють.

У Законі про Кабінет Міністрів України потребує закріплення певне коло повноважень щодо розробки та реалізації політики із забезпечення рівності між жінками та чоловіками, а також вироблення методологій та відповідних гендерних стратегій, заохочення координації та співробітництва в рамках уряду, забезпечення гендерної проблематики у межах усіх визначальних параметрах політичних процесів.

Питання рівного становища чоловіків і жінок та їх рівноправності, забезпечення їм рівних можливостей, мають бути включені в усі напрями загальносистемної діяльності уряду.

5. Правова культура і гендерний аспект

В Україні триває правова реформа, що пов'язана з багатьма проблемами сьогодення. Змістовною її складовою у всіх галузях права має стати утвердження рівності соціальних статей, оптимізація гендерної проблематики в правовій політиці та процесі розробки програм.

Розрив між декларованими правами та їх ефективним здійсненням часто зумовлений тим, що державні структури не забезпечують потрібною інформацією як жінок, так і чоловіків про їх права. Відсутнім є потрібний механізм правової допомоги, недостатньо ресурсів для його функціонування. У зв'язку з цим важливим елементом є правова освіта, концепція якої розроблена Міністер-

ством юстиції України. Складовою цієї концепції є гендерна освіта жінок і чоловіків, її правовий аспект. Правова реформа своїм надзавданням передбачає в межах галузі утвердження правової культури. Визначення її гендерної складової є поряд з іншими якісним критерієм як проведення правової реформи, так і очікуваних її наслідків.

2. Соціальне законодавство України

1. Соціальні права людини і гендерний паритет: міжнародно-правові стандарти

Соціальне законодавство регулює суспільні відносини у сфері реалізації соціальних прав людини — чоловіка і жінки. Концептуальні підходи до соціального законодавства зумовлюються походженням соціальних прав, їх сукупністю та місцем у системі прав людини. Соціальні права безпосередньо визначають структуру соціальної сфери, а відповідно і структуру правового механізму їхнього забезпечення.

До основних соціальних прав належить право на працю, на відпочинок, на житло, на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, на охорону здоров'я, на медичну допомогу, на медичне страхування, на соціальне забезпечення, на освіту, на житло. Таке розуміння випливає з міжнародних актів, які, комплексно врегульовуючи такі права, в назву акта виносять термін “соціальні права” як найбільш широкий. Зокрема, Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 1996, Рада Європи) передбачає 31 право, з-поміж яких є і згадані права. Проте у цьому переліку є права, так би мовити, “суто” соціальні, а є соціально-економічні.

У цій системі особливим є статус права на працю. Реалізація його пов'язана із комплексом соціальних проблем. Таке право належить не тільки до економічних прав, а однаковою мірою і до соціальних. Воно є соціально-економічним правом, оскільки, з одного боку, саме завдяки праці створюються матеріальні блага у суспільстві і матеріальна основа для забезпечення усіх інших соціальних прав. З другого боку — держава бере на себе зобов'язання щодо створення умов для реалізації права кожної людини незалежно від статі на працю.

Протягом трудової діяльності людина одночасно є суб'єктом як трудових, так і соціально-забезпечувальних правовідносин. Таке забезпечення надається особі як з соціальних джерел конкретного підприємства, так і з загальних соціальних фондів, державного і комунального бюджетів. Тому право на працю входить до системи соціальних прав і його правове забезпечення, зокрема гендерної рівності, має відбуватися в поєднанні з іншими соціальними правами. З правом на працю тісно пов'язане право на професійну освіту.

Значна частина соціальних прав знаходить свою реалізацію поза межами трудової діяльності: це право на соціальне забезпечення, на медичну допомогу, на житло.

Природа прав людини єдина, а окремі соціальні права тісно пов'язані із громадянськими та політичними правами. Зокрема, право на освіту згідно з міжнародними актами віднесено до обох згаданих категорій. Право працівників та роботодавців на об'єднання у профспілки та інші національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, котре віднесене Хартією до соціальних прав, впливає з права на свободу асоціації (ст. 11 Конвенції про права і основні свободи людини); право на медичну допомогу та охорону здоров'я (ст. 11, 13 Європейської соціальної хартії) тісно пов'язано із правом на життя (ст. 2 Конвенції і Протокол №6) тощо. Що ж стосується гендерних прав, то можна стверджувати, що такі права одночасно підпадають під всі категорії прав. Рівність залежно від статі є однією з ознак недискримінації. А право на недискримінацію передбачено усіма міжнародними актами, в тому числі й ст. 14 Конвенції про захист прав і основних свобод людини. Отже, конкретизація принципу недискримінації у соціальному законодавстві в гендерному напрямі шляхом прийняття спеціальних правових норм сприятиме практиці застосування соціального права.

2. Соціальні права людини і соціальна сфера України: гендерний аспект

Визначальне значення для забезпечення соціальних прав людини має конституційне визнання України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави (ст. 1). Саме

соціальні права набувають надзвичайної ваги у соціальній державі.

Розділ II Конституції України встановлює перелік прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, серед яких передбачено **соціальні права**. Це такі права як:

- ♦ право на працю із забезпеченням права на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, із заборонаю використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, із захистом від незаконного звільнення та на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43);
- ♦ право на страйк (ст.44);
- ♦ право працюючого на відпочинок, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, встановлення скороченого робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних і святкових днів (ст.45);
- ♦ право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст.46);
- ♦ право кожного на житло. Для громадян, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону (ст.47);
- ♦ право кожної людини в Україні на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг та житло (ст. 48); жодних гарантій для забезпечення цього права Конституція не встановлює;
- ♦ право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст.49). Запровадження медичного страхування в Україні передбачено Концепцією соціального забезпечення населення України 1993 р., а також Основними напрямками соціальної політики на 1997—2000 р. та на період до 2004 року, Основами законодавства України про загаль-

нобов'язкове державне соціальне страхування. Проте закону про медичне страхування ще не прийнято. Не визначено також на законодавчому рівні і такий соціальний стандарт, як обсяг гарантованої медико-санітарної допомоги. Конституція встановлює суттєві гарантії щодо забезпечення цього права. Зокрема, передбачено, що охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава бере на себе обов'язок щодо створення умов для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. Важливою гарантією є положення третьої частини ст. 49, згідно з якою у державних та комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно, а існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Слід зазначити, що це конституційне положення не дотримується. Зокрема, Кабінет Міністрів України своїми постановами №1138 від 17 вересня 1996 р. та №449 від 12 травня 1997 р. встановив перелік з 52 платних послуг, які можуть надаватися в державних закладах охорони здоров'я. Закономірно, що рішенням Конституційного Суду України від 25 листопада 1998 р. переважна більшість таких положень була визнана неконституційними;

- ♦ сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою. Утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу (ст.51). Держава заохочує і підтримує благодійну діяльність щодо дітей (ст.52).
- ♦ право кожної людини на освіту. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (ст. 53).

Правомірним є доповнення каталогу соціальних прав, передбачених Конституцією України та соціальним законодавством (трудовим, соціально-забезпечувальним, про охорону здоров'я, освітянським) гендерними правами.

Водночас кожне із зазначених прав може бути проаналізоване на предмет додержання гендерної рівності. Щоб забезпечити її, у галузевому законодавстві мають бути встановлені норми, що конкретизують або доповнюють конституційні положення. Крім нормотворчості, гендерний аспект набуває особливої гостроти на етапі реалізації прав та у правозастосуванні.

Розвиток ринкових відносин викликав необхідність проведення у соціальній сфері широкомасштабної реформи, яка впроваджується новими законодавчими актами. Прийнято закони та підзаконні нормативно-правові акти у питаннях загальнообов'язкового державного соціального страхування, державної соціальної допомоги, охорони здоров'я, передбачається прийняття законів у сфері пенсійного та медичного страхування, очікується прийняття Соціального кодексу України. Цим закладається нова система правового регулювання єдиного об'єкта — соціальної сфери. В даний час відбувається формування нової правової спільності в системі права України — соціального права. Важливо саме на етапі соціальної реформи, коли закладаються підвалини нового правового механізму регулювання соціальної сфери, з'ясувати всі необхідні аспекти досягнення гендерного балансу в кожній її складовій частині.

В Україні не мають легального визначення поняття “соціальна сфера”, “соціальна політика”. Така ж практика спостерігається і в зарубіжних державах. Соціальна сфера не має чітко визначених меж. Кожна держава має власне розуміння соціальної сфери і соціальної політики.

Комісія Європейських Співтовариств, прийнявши у 1993 р. “Зелену книгу” стосовно соціальної політики у Європейському Союзі, умисне обминула визначення поняття соціальної політики. Комісія заявила, що для неї соціальна політика означає всі заходи, здійснювані у соціальній сфері. У 1994 р. було прийнято “Білу книгу з проблем зростання, конкуренції і зайнятості”, а з тим програму дій у сфері соціальної політики на 1995—1997 р.р. Програма передбачає: пріоритет забезпечення зайнятості шляхом створення робочих місць; посилення рівності шансів шляхом заходів, спрямованих на пристосування освіти та професій-

ної підготовки до умов ринку праці; проведення конкретних заходів по створенню європейського ринку праці і подоланню всіх перепон на шляху до свободи руху працівників; поліпшення умов праці, включаючи безпеку і захист здоров'я на робочому місці.

В Україні певні орієнтири щодо соціальної сфери та соціальної політики закладено актами Президента України — Указом Президента України “Про основні напрями соціальної політики на 1997—2000 роки” від 18 жовтня 1997 р., посланням Президента України до Верховної Ради України “Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000—2004 роки”, Указом Президента України “Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” від 24 травня 2000 р. Згідно з останнім документом заходи соціальної політики передбачені у таких ланках, як розвиток народонаселення, трудові відносини, система соціального забезпечення, захист прав споживачів, гуманітарна сфера — освіта, наука, охорона здоров'я, культура, релігія та релігійні організації, етнонаціональна та мовна політика. Одним із заходів механізму здійснення соціальної політики передбачається розроблення та прийняття Соціального кодексу України. Правомірно у цьому Соціальному кодексі відобразити гендерний зміст соціальної політики, визначити гендерні аспекти всіх її ланок, передбачити в його структурі розділ (главу, ряд статей) “Гендерний розвиток у соціальній сфері”.

У названих нормативних документах системно відображено складові соціальної сфери, як вона розуміється в Україні. Порівняно з міжнародними актами зміст соціальної сфери в них значно розширено. Таке розширене тлумачення соціальної сфери містить у собі від самого початку загрозу для створення ефективного механізму її правового регулювання, оскільки воно здійснюється надто широким колом галузей права та законодавства, які не є спорідненими і не можуть за своєю суттю застосовувати єдині принципи та методи регулювання. Таке розуміння соціальної сфери не узгоджується також з іншим програмним документом — Стратегією інтеграції України до Європейського Союзу, де цілком закономірно окремо виділено адаптацію соціальної політики до стандартів ЄС (розділ 5) і культурно-освітню та науково-технічну інтеграцію (розділ 6). Згідно зі Стратегією адаптація

соціальної політики полягає в реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості відповідно до стандартів ЄС і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення.

Соціальна сфера — це багаторівневе соціальне явище, забезпечення якого здійснюється за допомогою багатьох галузей права. Водночас серед її складових виділяється група суспільних відносин, які мають спільний характер не тільки для однієї країни, а й для всього світового співтовариства. У цих відносинах реалізуються такі соціальні права, які мають всезагальне і життєво необхідне значення, і отже, і вимагають, у міру можливості, гармонійного правового регулювання. Це права на зайнятість; на працевлаштування; на безоплатні послуги державної служби зайнятості; на справедливу оплату праці, у розмірі, що забезпечує гідний рівень життя; на професійне навчання та перенавчання; на соціальне забезпечення, яке здійснюється у формі загальнообов'язкового державного соціального страхування і державної соціальної допомоги (включаючи соціальний догляд), що надається незалежно від статі кожній особі, яка не має засобів до існування і не може завдяки власним зусиллям набути їх; на вчасну і кваліфіковану медичну допомогу в необхідному безоплатному гарантованому обсязі; на відсутність дискримінації при реалізації усіх попередніх прав за ознакою статі, місця проживання, належності до громадянства, політичних, релігійних переконань, соціального, майнового стану. Саме ці права становлять основу суспільного буття чоловіка і жінки як людини у громадянському суспільстві і є соціальними у власному розумінні цього терміна.

Відповідно до переліку соціальних прав формуються складові соціальної сфери. Як свідчить європейська міжнародна практика, до неї належать заходи держави щодо організації та фінансування соціальної сфери, зокрема, створення державних служб зайнятості, працевлаштування, перекваліфікації, перенавчання працівників, виплату грошових допомог безробітним та їх утриманцям; визначення основних засад у сфері оплати праці та доходів населення; утримання державних закладів охорони здоров'я та фінансування медичної допомоги, що надається грома-

дянам такими установами; фінансування державних пенсій та грошових допомог, що виплачуються з державного бюджету, а також участь у державному загальнообов'язковому соціальному страхуванні громадян; фінансування підвищених соціальних виплат, пільг окремим категоріям громадян, на умовах, визначених законом; утримання соціальних інтернатних служб і установ, котрі здійснюють догляд за самотніми престарілими особами та інвалідами; утримання державних освітніх закладів та фінансування безоплатного навчання у таких закладах; утримання інтернатних установ для неповнолітніх; надання безоплатного житла особам, котрі потребують соціального захисту та виплата житлових субсидій тощо. Всі ці заходи мають здійснюватися з урахуванням гендерного чинника.

Україна, своє соціальне законодавство має привести у відповідність до європейських стандартів. Європейська соціальна хартія (переглянута) — це акт, в якому відбито сучасне європейське міжнародне розуміння соціальної сфери через каталог прав, які згідно з Хартією належать до соціальних прав. Україні у недалекому майбутньому належить ратифікувати Хартію, оскільки цей документ підписано 7 травня 1999 р. Це найбільш широкий перелік соціальних прав порівняно із попередніми актами. Класифікація таких прав свідчить, що до неї включено права людини у сфері найманої праці, зайнятості та професійної підготовки, соціального забезпечення, охорони здоров'я, житлової політики. Відповідно до згаданих соціальних прав формуються і структурні частини соціальної сфери: сфера трудової діяльності; соціального забезпечення; охорони здоров'я, освіти; житлової політики.

Що ж стосується таких галузей суспільного життя, як наука, культура, фізична культура, спорт, відпочинок, туризм, то вони не можуть бути віднесені до суто соціальної сфери. Ці сфери суспільного життя забезпечують культурні права людини, які мають цілком іншу специфіку і вимагають специфічних підходів та засобів забезпечення.

Основні напрями соціальної політики, затверджені Указом Президента, мають юридичну природу програмної декларації, до того ж - на строк, який майже сплив. Потрібен Закон України

“Про соціальну політику в Україні”, який би дав визначення соціальної сфери, її рівні, складові частини; принципи соціальної політики; засоби її реформування; етапи реформи. Окремим розділом цього закону важливо передбачити “Гендерний розвиток України”. Складовою частиною соціальної політики України має стати чітко визначена соціальна гендерна політика.

3. Соціальна функція Української держави: гендерний аспект

Соціальна держава покликана здійснювати соціальну функцію, яка полягає у забезпеченні, охороні та захисті соціальних прав людини і громадянина незалежно від статі. Її функціонування спрямоване на вирівнювання фактичного становища чоловіків і жінок у соціальній сфері. Це реалізується через систему економічних, організаційних, юридичних механізмів. Забезпечення гендерної рівності — складова частина соціальної функції держави.

Теоретичні проблеми забезпечення гендерної рівності на сучасному етапі є одним із проявів загального теоретичного переходу у визначенні ролі держави щодо вирішення соціальних проблем громадянського суспільства — від “Держава — захисниця” до нової доктрини — “менше держави”. Справді з переходом до демократичного суспільства та ринкових відносин були взяті на озброєння методи політичного плюралізму та дерегулювання економікою. Політичні партії, яких, зокрема, в Україні понад сто, підприємницькі структури захопилися такими ідеями, а політичні сили ринкового спрямування та мас-медіа всіляко їх підтримують. Проте те, що добре для політичної сфери та розвитку підприємництва, не добре для соціальної сфери. Принцип “менше держави” зовсім непридатний для регулювання суспільних відносин у соціальній сфері. Навпаки, держава в особі компетентних державних органів є головним організатором і розпорядником у соціальній сфері. Саме держава згідно з міжнародними актами є головним зобов’язальним суб’єктом у справі соціального захисту своїх громадян.

Звідси випливає загальний висновок: більше держави у соціальній сфері, але при забезпеченні рівності вільних статей, насамперед рівності у свободі.

Проблема конституційного закріплення соціально-економічних прав у сучасний період у постсоціалістичних країнах і ролі держави у їх забезпеченні є надзвичайно важлива. Закріплюючи конкретні права, Конституція України не лише визнає становище із забезпечення прав і свобод людини, яке має місце на даному етапі розвитку суспільства, а й визначає зобов'язання держави у цій сфері на майбутнє.

Держава є головним організатором, гарантом і безпосереднім учасником забезпечення соціальних прав. Механізм забезпечення має бути змінений і йому надано ринкового змісту. Це проявляється, зокрема, у тому, що поряд з державними соціальними установами, державними закладами освіти та охорони здоров'я утворюються установи та заклади аналогічного спрямування недержавної форми власності. Крім цього вводяться різні види державного соціального страхування із залученням коштів самих застрахованих, започатковуються інші програми із спеціальним фінансуванням. Водночас, потрібно наголосити, що ринкові відносини не мають соціальних гарантій. Вони мають бути створені. У соціальній сфері недержавний сектор не може повністю замінити систему соціальних державних закладів, у котрих має бути забезпечено безоплатний для одержувачів гарантований мінімум соціальних послуг: з охорони здоров'я, освітнянських, з соціального забезпечення, дотримано гарантії у сфері трудової діяльності.

Суттєвим напрямом у реалізації соціальної функції держави є додержання гендерного паритету при розподілі коштів на суспільні потреби. Споживча спрямованість соціальних прав виводить на розподільчі відносини в державі.

При аналізі реалізації соціальних прав варто розглянути державний та комунальний бюджети, звірити розміри асигнувань, виділених на соціальне забезпечення, охорону здоров'я, розвиток освіти, з міжнародними стандартами та зарубіжною практикою, а також із реальними потребами. Цивілізований, демократичний розподіл асигнувань на соціальні потреби вимагає врахування гендерного аспекту. Проте розподіл видатків Державного бюджету України на 2001 рік свідчить, що такого врахування не зроблено. В Україні триває робота над проектом Бюджетного

кодексу. Постало питання про необхідність соціального бюджету, вироблення його критеріїв. Однією із частин такого бюджету має стати гендерний бюджет. У зарубіжних країнах активно ведеться аналітична робота щодо розв'язання “жіночих бюджетів”, “гендерного бюджету”. “Гендерна лінія” розглядається як обов'язкова складова урядового бюджету. Розроблення гендерного бюджету України як складової частини Державного бюджету, обґрунтування його методики і критеріїв та правове визнання його формування з врахуванням потреб та інтересів жіночої і чоловічої статей є нагальною потребою сучасної України.

4. Засади становлення та розвитку соціального права України: місце гендерної проблематики

Розвиток соціальної сфери та соціальної функції держави приводить до формування соціального права, оптимального визначення в ньому гендерної проблематики. Воно є відображенням соціальної функції держави, її ставлення до становища соціальних статей. У правовій системі вже існують такі “функціональні” галузі права, як екологічне, господарське, підприємницьке, військове та ін. В умовах сьогодення напрацьовується в них гендерний конструкт.

Соціальне право — це система норм, що регулюють суспільні відносини щодо реалізації, охорони і захисту соціальних прав людини і громадянина в цілях збереження, відтворення та розвитку людського суспільства. Це така правова спільність, яка включає в себе такі галузі права як трудове право, право соціального забезпечення, медичне право, освітянське право. Суттю соціального права є соціальний захист людини.

Для розвитку системи права та системи законодавства характерними є процеси інтеграції та диференціації. Стосовно соціального права спочатку переважав процес диференціації, у процесі якого трудове право виділилося з цивільного, що стало важливим кроком на шляху захисту прав трудящих. Саме усвідомлення суспільством і державою необхідності соціального захисту людини під час здійснення трудової діяльності змусило приймати спеціальні акти з охорони праці дітей, жінок, інвалідів; передбачати гарантії при прийомі на роботу та звільненні з урахуван-

ням статевої належності; встановлювати норми підвищеного захисту для неповнолітніх, вагітних, жінок-матерів; встановлювати обов'язкові для усіх роботодавців квоти щодо бронювання робочих місць тощо. Таке законодавство отримало назву трудового законодавства. У назві підкреслювалася та ланка суспільного життя, де передбачався суспільний захист — застосування праці. Але головним призначенням трудового права був і залишається соціальний захист людини — чоловіка і жінки протягом трудової діяльності. Зауважимо, що творення трудового права збіглося у часі з розвитком “захисної” концепції прав жінок, а згодом - гендерної концепції розвитку суспільства. Вони вплинули на реформування трудового законодавства з урахуванням гендерних моментів.

Подальший розвиток законодавства про соціальний захист привів до формування нової галузі права — права соціального забезпечення, яке на початку 70-х років виділилося з трудового права і продовжує активно розвиватися. Право соціального забезпечення — це система правових норм, котрі регулюють суспільні відносини щодо матеріального забезпечення, соціального утримання та обслуговування за рахунок спеціально створених фінансових джерел осіб, які зазнали соціального ризику, внаслідок якого втратили здоров'я та(або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців.

У результаті цієї діяльності виникає ціла система суспільних правовідносин, які є, з одного боку, накопичувальними, з другого — розподільчими. Суттю такої діяльності є намагання держави забезпечити матеріальні втрати особи чоловіка або жінки, які спричинені не будь-якими причинами, а саме таким обставинами, котрі у світовій практиці були згруповані і отримали спеціальний термін — соціальні ризики, тобто такі обставини у житті чоловіка і жінки, через які вони не в змозі самостійно здобувати засоби до існування — це втрата роботи, тимчасова або постійна втрата працездатності, досягнення пенсійного віку, хвороба, необхідність догляду за малолітніми дітьми або непрацездатними членами сім'ї тощо.

5. Інтеграція та диференціація соціального права: гендерний компонент

Новою тенденцією сучасного розвитку Української держави є посилення регулюючого впливу держави на розвиток соціальних процесів. Інтегративні процеси проявляються у регулюванні соціальної сфери в цілому як єдиного об'єкта. Її свідченням на міжнародному рівні є існування міжнародного соціального права, джерелом норм якого виступають міжнародні пакти, конвенції та рекомендації МОП, регіональні акти Ради Європи та Європейського Союзу, акти Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). Всі вони в останні десятиліття все більше сповнюються гендерного змісту.

Міжнародно-правове регулювання в галузі соціальних прав виявляється у встановленні міжнародних соціальних стандартів у сфері праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти. Гендерний індекс людського розвитку, висунутий і обґрунтований ООН як критерій рівня розвитку суспільства, спрямований саме на ці сфери, їх вимір.

Міжнародне соціальне право може бути визначене як сукупність правових норм, узгоджених між державами у відповідній формі, які регулюють відносини між його суб'єктами щодо забезпечення та захисту соціальних прав людини. Оскільки міжнародні документи соціальної сфери все більш наповнюються гендерним змістом, то це зумовлює необхідність гендерного вдосконалення національного соціального права відповідно до міжнародного законодавства з гендерної проблематики.

Актуальною є проблема гармонізації національного законодавства з міжнародним соціальним правом. В Основних напрямках соціальної політики України на 1997—2000 роки, затверджених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 р., до основних завдань соціальної політики України віднесено “наближення національного законодавства до міжнародних стандартів відповідно до Європейської соціальної хартії, рішень ООН, конвенцій МОП, інших міжнародних норм”.

Реалізація прав людини, в тому числі й права на гендерну рівність, вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначен-

ня рівня їх забезпеченості. У зв'язку з такими потребами виникла проблема стандартизації соціальних прав. “Стандарт” — означає певний еталон, мірило, щодо якого провадиться вимірювання певних процесів, предметів, явищ. Стосовно соціальних прав вироблення соціальних стандартів має особливе значення, оскільки саме від відповідності таким стандартам робляться висновки не тільки вітчизняними, а й зарубіжними, міжнародними експертами,— чи забезпечено права людини в Україні.

В юридичному аспекті у найбільш загальному вигляді стандартизація соціальних прав являє собою діяльність державних органів щодо прийняття різного рівня нормативно-правових актів, в яких встановлюються кількісні і якісні показники щодо соціальних прав.

Система стандартизації соціальних прав передусім передбачає створення каталогу соціальних прав, переліку соціальних ризиків та соціальних стандартів — нормативів щодо прожиткового рівня, “порогу” бідності, гарантованого мінімуму медико-соціальної допомоги тощо з урахуванням статевої належності. Як свідчить аналіз законодавства, такі особливості не встановлено. В Україні вже закладено правові основи соціальної стандартизації. Зокрема, ухвалено Закон “Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії”, “Про прожитковий мінімум”, “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2000 р.”. Проте до його повної реалізації ще далеко. Законом “Про державний бюджет на 2001 р.” встановлено рівень прожиткового мінімуму для набуття права на соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям — 50 гривень. У жодному із зазначених актів не враховується гендерний аспект.

Необхідно доповнити каталог соціальних прав, передбачених Конституцією та соціальним законодавством України — трудовим, соціально-забезпечувальним, про охорону здоров'я, освіту — гендерними правами; передбачити конкретні обов'язки державних органів, роботодавців та інших суб'єктів щодо забезпечення таких прав; конкретизувати принцип недискримінації у соціальному законодавстві в гендерному напрямі шляхом прийняття спеціальних правових норм.

Соціальне право України характеризується наявністю значної кількості пільг. Принцип гендерної рівності вимагає переглянути такий підхід. Наявність деяких пільг насправді обертається обмеженням доступу жінки до праці, а відтак і до отримання певного доходу. Це стосується заборони роботи у нічний час, понадурочних робіт, роботи в шкідливих умовах тощо. Як свідчить практика, на шкідливих підприємствах, у відповідь на дії адміністрації щодо вивільнення працівниць-жінок мають місце масові протести та скарги від таких працівниць, які наполягають на продовженні роботи з тим, щоб набути відповідний пільговий стаж для пенсії, мати додаткові відпустки, підвищену оплату. Особливої ваги розв'язання цієї проблеми має в сучасних умовах, коли значна кількість підприємств простоє. Має бути забезпечено рівність у правах працівників — чоловіка й жінки. У Кодексі законів про працю України необхідно переглянути розділ “Праця жінок” у напрямі його відповідності до сучасного розуміння гендерного паритету.

Процес депопуляції в Україні вимагає значних організаційно-правових зусиль щодо зупинення цієї тенденції. Зокрема, необхідно перенести акцент у забезпеченні дітонароджуваності з материнства, як це традиційно встановлено у вітчизняному соціальному законодавстві, і на батьківство. Суб'єктом для забезпечення має бути не лише мати, яка народила, а й ті батьки чи родина, які реально утримують і виховують дитину. Забезпечення соціального відтворення — справа державної ваги. Головним зобов'язальним суб'єктом у цій справі має бути держава. Відповідно розміри соціальних допомог на догляд і утримання дітей мають бути такими, щоб забезпечити матері чи батьку рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, або встановлюватися у розмірі попередньої середньої заробітної плати особи.

Відповідно до європейських міжнародних стандартів та Європейської соціальної хартії, підписаної Україною, у КЗпП України доцільно передбачити новий розділ “Права працівників із сімейними обо'язками”. У КЗпП України у розділах “Загальні положення”, “Трудовий договір”, “Робочий час”, “Час відпочинку”, “Нормування праці”, “Оплата праці” необхідно передбачити норми щодо врахування гендерної рівності. Доцільно перед-

бачити механізм підвищення заробітної праці працівникам, котрі виховують дітей.

Як засвідчує практика, ринкові перетворення суттєво змінили процес прийняття на роботу. Широкого застосування набули нові форми оцінки особи працівника — тестування, анкетування, спрямовані на дослідження особистості працівника, його світоглядних позицій, ставлення до релігії, до сімейного життя, інтимної сфери, провадяться дослідження почерку, робляться астрологічні прогнози, перевірка кандидата на чесність. Оголошення про прийом на роботу містять дискримінаційні вимоги щодо зовнішнього вигляду, статі, віку претендента на посаду тощо. У багатьох зарубіжних державах ухвалено спеціальні закони, спрямовані на захист прав працівників при прийомі на роботу, про заборону дискримінації у сфері зайнятості. Українське законодавство поки залишає без належного правового регулювання процес оцінки працівника. Такі норми мають бути встановлені у КЗпП України. Це створить легальну основу для оскарження працівником незаконних дій роботодавця у судовому порядку.

З огляду на те що статистичні дані засвідчують, що жінки реально мають менше можливості підвищувати свою кваліфікацію, у КЗпП необхідно передбачити обов'язок роботодавця забезпечити обов'язкове надання їм можливості проходити підвищення кваліфікації із збереженням за цей час заробітної плати. Відмова у наданні такої можливості має бути оформлена письмово з тим, щоб надати можливість судового оскарження.

У сфері соціального забезпечення відбувається реформа. Вже прийнято чимало нових нормативно-правових актів, очікується прийняття Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Даний законопроект потребує врахування періоду такої суспільно корисної діяльності чоловіків та жінок, як догляд за малолітніми дітьми, у страховому стажі, а також з'ясування, яким чином відіб'ється це на розмірі пенсії, з метою запобігання його зниженню; наполягати на внесенні до законопроекту спеціальних норм щодо соціального захисту осіб-пенсіонерів, які втрачали страховий стаж з причини виховання та догляду за дітьми, незалежно від статі; вважати за доцільне встановлення загального пенсійного віку як для чоловіків, так і для жінок, вод-

ночас передбачити зменшення пенсійного віку особам обох статей, котрі виховали трьох дітей (з огляду на демографічну кризу в країні).

Гендерного перегляду й аналізу вимагає також і та частина проекту Закону “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, яка передбачає порядок утворення накопичувальних пенсійних рахунків. Це ж стосується й нових Законів “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (2 березня 2000 р.) і “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання” (23 вересня 1999 р.).

В Україні прийнято Закон “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям” (1 червня 2000 р.). Цим законом передбачено виплату лише грошової допомоги таким сім’ям. Доцільно прийняти Закон “Про державну соціальну допомогу” (варіант, який було розроблено за участю міжнародних експертів), у котрому мають бути передбачені усі види державної соціальної допомоги, у тому числі соціальне утримання та обслуговування, надання житлово-комунальних субсидій, пільг тощо, які сьогодні регулюються безліччю підзаконних актів. У такий спосіб буде досягнуто єдине законодавче закріплення державної соціальної допомоги як другої організаційно-правової форми соціального забезпечення поряд із загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням. Необхідно виробити пропозиції щодо видів соціальних допомог, критеріїв їх призначення та економічного обґрунтування необхідного мінімального розміру соціальної допомоги залежно від віку та статі одержувача.

Серед понятійного апарату соціального права важливе місце має належати категорії “соціальна безпека”. Вона може бути визначена як система правових, організаційних, економічних та виховних заходів, спрямованих на захист життєво важливих інтересів людини-чоловіка і жінки від несприятливого впливу соціального середовища. Доцільно спрямувати зусилля вчених та практиків на розробку концепції соціальної безпеки, яка у свою чергу має узгоджуватися із сучасною концепцією безпеки особистості. ООН складовою безпеки особистості розглядає гендерний компонент. Він має стати предметом осмислення й визначення її параметрів серед характеристик безпеки особистості.

Останнім часом міжнародна громадськість та урядові структури приділяють значну увагу питанням особистої безпеки. Концепція безпеки зазнала суттєвих змін, внаслідок яких здійснено перехід від традиційного розуміння безпеки, де у центрі була держава, до концепції, в центрі якої знаходиться людина. У доповіді Генерального секретаря на Спеціальній сесії Генеральної асамблеї ООН: “Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток і мир в ХХІ столітті” було проголошено: “Безпека особистості розуміється в даний час більш широко — як такий стан благополуччя, в якому індивідові або групі гарантовані захист від фізичного або психологічного ушкодження, свобода від страху та турбот і свобода від нужди, а також право на гідне життя”. Таке розуміння безпеки особистості цілком узгоджується із необхідністю упровадження у громадську свідомість та у державно-правову політику поняття “соціальної безпеки людини” та розробки її концептуальних засад. Така концепція стане складовою частиною концепції безпеки особистості. Крім того, соціальна безпека людини може розглядатися як основний принцип соціального права, а також як кінцевий результат, мета соціального захисту. Соціальне право покликане забезпечити соціальну безпеку людини і громадянина в суспільстві, враховуючи при цьому гендерний компонент.

У сучасних умовах вимагає наукового осмислення й законодавчого визначення поняття “оточуюче соціальне середовище”, під яким можна розуміти соціальні умови, засоби та місце буття окремої людини — чоловіка і жінки, громадянина, груп населення, груп працівників, врешті, людського суспільства. Саме оточуюче соціальне середовище залежно від златності до еволюції забезпечує стійкий розвиток механізмів соціально-статевої рівності або відтворює усталені стереотипи традиційного суспільства і властивих йому соціально-статевих відносин та норм їх регулювання.

17 червня 1999 р. постановою Верховної Ради України затверджено документ, який має безпосереднє відношення до соціальних прав людини, відповідно і до соціальної сфери, це — Основи державної політики України в галузі прав людини. Зок-

рема, Основами передбачено забезпечення кодифікації законодавства про соціальний захист шляхом прийняття Соціального кодексу України. Проект Соціального кодексу, який опрацьовується у Верховній Раді України, засвідчує, що його змістом стали лише відносини у сфері соціального забезпечення, отже, зміст є вужчим, ніж назва акта.

Соціальний кодекс України має стати основним джерелом соціального права України. Його змістом мають бути правові інститути, які є спільними для усіх галузей соціального права: соціальний статус людини і громадянина; стандартизація соціальних прав; управління в соціальній сфері; економіко-правовий механізм забезпечення соціальних прав; соціальний моніторинг; контроль забезпечення соціальних прав; система захисту соціальних прав; відповідальність за порушення соціальних прав, соціальні стандарти у сфері зайнятості, трудової діяльності, професійного навчання, соціального забезпечення, медичної допомоги; механізм забезпечення соціальних стандартів (коло суб'єктів, їх права та обов'язки); механізм захисту соціальних прав. Одним з правових інститутів має бути інститут гендерного права.

Соціальні функції (ролі), які виконуються чоловіками і жінками, існують як реальне суспільне явище, тобто існує гендер як інститут громадянського суспільства; тією чи іншою мірою гендерні відносини піддані правовому регулюванню, але у багатьох випадках таке регулювання є недостатнім або недосконалим; відтак слід визнати існування *гендерного права як комплексного правового інституту, котрий складається з правових норм, які встановлюють засоби забезпечення рівності прав людини, незалежно від статі, а також передбачають межі допустимих відмінностей у правах залежно від статі.*

За змістом норми гендерного права мають два спрямування. З одного боку, вони передбачають систему гарантій для забезпечення рівності прав між чоловіками і жінками, з другого — відмінності та їх межі у правах і гарантіях їх здійснення, котрі зумовлені різною статтю людини. За сферою дії норми гендерного права знаходять своє місце у різних галузях права, котрі забезпечують здійснення політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав людини.

Принцип рівності є складовою частиною принципу недискримінації, котрий встановлено у Конституції України. У галузевому законодавстві цей принцип знаходить свою конкретизацію, проте, як засвідчує юридична практика, у певних актах цей принцип не встановлено належним чином або не передбачено юридичних засобів його забезпечення, що врешті обертається порушенням прав людини певної статі.

Отже, проблема гендерного паритету в Україні значною мірою може бути розв'язана за допомогою засобів соціального права. Суспільні відносини впливають на формування юридичних норм, проте відомий і зворотний вплив, коли необхідні правила поведінки встановлюються у правових нормах, а будучи закріплені у нормативно-правових актах різного рівня, вони спрямовують розвиток певних соціальних, у тому числі гендерних, відносин у бажаному напрямі. Впровадження ідеї гендерної рівності у юридичну практику України наповнить ідеями як розв'язання багатьох гендерних проблем, так і наповнення права новими гендерними ідеями, зумовленими самою практикою.

3. Трудове законодавство України

1. Загальні підходи до аналізу гендерних аспектів трудового законодавства

Трудове законодавство має напрацювання в сучасних умовах більш-менш виразної схеми, структури, напрямів втілення гендерного принципу.

Основні міжнародно-правові акти, прийняті з метою ствердження основних трудових прав людини (конвенції Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія та інші), містять положення стосовно основних правових інститутів у галузі трудового права та його законодавства. Це здебільшого перелік трудових прав з урахуванням гендерних аспектів у сфері забезпечення зайнятості (професійна підготовка та профорієнтація, сприяння у працевлаштуванні), прав громадян при вступі у трудові правовідносини (укладення трудового договору), в процесі виконання трудової функції, упродовж чого виникають права на безпечні умови праці, на справедливий винагороду, на підвищен-

ня кваліфікації і просування по роботі, право на об'єднання, на судову та інші форми захисту своїх прав тощо.

Аналіз цих груп правових положень трудового законодавства відповідно до структури, притаманної системі цієї галузі, передусім потребує уваги до нормативних положень загального законодавства, що поширюються на всі категорії працівників обох статей, — КЗпП, закони України “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці”, “Про охорону праці”, “Про відпустки”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та інші.

Важливим є також розгляд положень спеціальних норм законодавчих актів, направлених на регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, у тому числі жінок і чоловіків. Це і Основи законодавства України про охорону здоров'я, закони України “Про освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, “Про державну службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, “Про підприємництво” та інші.

Трудове законодавство також правомірно розглядати відповідно до ієрархії нормативно-правових актів за силою дії органів, що їх приймали. Гендерного аналізу потребують постанови Кабінету Міністрів України, акти міністерств і відомств, колективних угод і договорів. У них знаходять відображення особливості становища статей у трудових правовідносинах.

Визначаючи можливу і фактичну поведінку окремих осіб як жіночої, так і чоловічої статей у здійсненні трудових прав і обов'язків слід опиратися на прийняту в науці трудового права структуру змісту трудових правовідносин у світлі майнового, особистісного та організаційного аспектів.

Майновий елемент втілює здійснення права трудівника кожної статі як рівноправного на справедливу винагороду та працю, матеріальну допомогу, на гарантійні та компенсаційні виплати, а також права та обов'язки, що виникають при заподіянні матеріальної шкоди сторонами.

Особистісний елемент з урахуванням статі має прояв у реалізації прав на повагу гідності, недоторканності особи та невтручання в особисте (приватне) життя при здійсненні трудової

функції, права на просування по роботі, підвищення кваліфікації, застосування засобів заохочення за сумлінну працю, обов'язку нести дисциплінарну відповідальність за неналежне виконання трудових зобов'язань та порушення трудової дисципліни, відшкодувати моральну шкоду тощо.

Організаційний елемент у свою чергу визначає права чоловіка і жінки як працівників на участь в управлінні виробництвом, прийнятті рішень стосовно виробничого процесу та застосування праці, право на організацію та об'єднання за професією, здійснення громадських функцій та інші.

Через зазначену структуру трудових правовідносин можна охарактеризувати втілення принципу рівних можливостей працівників обох статей за основними інститутами галузі, в ієрархічному порядку сили дії трудового законодавства, в поетапному порядку закріплення в законодавчому просторі та його реалізації у конкретній поведінці учасників правовідносин.

Загальну схему концепції складатимуть відповідно основні етапи дії правового механізму забезпечення керівного положення щодо рівного правового статусу працівників незалежно від статі, від його проголошення в основоположних нормах через механізм регулювання та правозабезпечення.

2. Декларація гендерного принципу щодо трудових прав громадян

Конституційна природа рівних прав і можливостей знайшла відображення в ст. 24 Конституції України, яка в цілому присвячена проголошенню рівності прав всіх громадян. Норми трудового законодавства переносять конституційну вимогу рівності громадян у своє правове поле. У загальних положеннях вони визначають зобов'язання України забезпечувати рівність трудових прав громадян України незалежно від статі. Це, зокрема, ст. 2-1 Кодексу законів про працю України (КЗпП), іноземних громадян на території України (Закон України "Про правовий статус іноземців", ст. 2, 8, 9).

Висвітлені в Конституції України напрями забезпечення гендерної рівності громадян не вичерпують усього різноманіття його прояву в суспільному житті.

Регулятивні та захисні (правоохоронні) норми галузі трудового права створюють (мають створити) конкретні правила поведінки учасників окремих груп правовідносин у сфері праці щодо свідомого дотримання означеної в Конституції України вимоги гендерного паритету щодо працюючих громадян.

3. Принцип рівних можливостей у регулятивних положеннях трудового законодавства

З огляду на те що регулююча функція права здійснюється шляхом закріплення моделі поведінки, відповідного правила переважно в актах законодавчого характеру, експертиза трудового законодавства має бути здійснена передусім у напрямі з'ясування рівня відображення керівного положення щодо необхідності дотримання рівного ставлення і рівних можливостей чоловіків і жінок у процесі реалізації права на працю та здійснення трудової діяльності нормативними положеннями галузі.

Серед загальних положень трудового законодавства, що стосуються усіх категорій працівників та основних аспектів трудових правовідносин (майнового, особистісного, організаційного), вимога дотримання рівних можливостей передусім розкривається при реалізації державою політики зайнятості населення.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікована Україною, визначає основні групи правовідносин. Їх необхідно враховувати при висвітленні дотримання принципу рівних можливостей у галузі зайнятості. Гендерного наповнення потребують правовідносини, що складаються при реалізації права на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні (**п.б ст. 11**); права на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки (**п.с ст. 11**); права на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи (**п.д ст. 11**); права на соціальне забезпечення, зокрема, при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших

випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку (п.е ст. 11); право на охорону здоров'я та безпечні умови праці (п.ф ст. 11).

Розподіл трудових прав громадян за групами правовідносин у цьому міжнародно-правовому акті певним чином відображає майновий (п.п. d, e) та особистісний (п.п. b, c, f) аспекти, реалізація яких має знайти системне втілення у галузевому законодавстві України.

З точки зору гендерного підходу важливою є реалізація загального положення ст.3 Закону України “Про зайнятість населення”, де зазначається, що першим із принципів діяльності держави у цій сфері є забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб. Ст. 4 цього Закону закріплює правила, здійснення яких забезпечать державні гарантії права на вибір виду діяльності — незалежно від статі особи. Це і захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення, сприяння у збереженні роботи, безоплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштування, безоплатне навчання безробітних новим професіям, публікація статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозиції та попит на робочу силу тощо.

Поряд з цим Закон концептуально не до кінця гендерно послідовний, а в окремих випадках і дискримінаційний щодо чоловічої статі. Так, серед окремих категорій населення, для яких передбачаються додаткові гарантії зайнятості (ст. 5 — встановлення квоти для прийняття на роботу, заборона відмовляти в прийомі на роботу), виокремлюються як соціально незахищені і менш конкурентоспроможні жінки, які мають дітей віком до шести років, самотні матері — за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. З цим варто погодитися, але з відповідними застереженнями.

Визначення осібно жінок з такими додатковими правами, поперше, ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку

праці, по-друге, порушує права представників іншої половини суспільства — чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також чоловіків і жінок, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами. Зміна цього положення тим більш є необхідною з огляду на її суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 р. Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками.

Такі авторитарно-адміністративні заходи, як квотування робочих місць та заборона відмови у прийнятті на роботу не досить ефективно сприятимуть вирішенню проблеми рівного права зайнятості чоловіків і жінок. Адже основною проблемою для цієї категорії працівників є можливість (або труднощі) у поєднанні сімейних обов'язків з трудовою діяльністю. Тому належними гарантіями зайнятості у цьому випадку була б нормативна вимога реалізувати такі положення Конвенції як: умови зайнятості (скорочення тривалості робочого часу, застосування більш гнучких графіків роботи, часу відпочинку та відпусток, створення (відновлення) і розвиток відповідних служб по догляду за дітьми та надання допомоги сім'ям, взяття до уваги сімейних обов'язків працівників при визначенні підходящої роботи (оскільки відмова від останньої може призвести до втрати права на допомогу по безробіттю). Можливість працювати у громадян, які мають на утриманні або доглядають за непрацездатними членами родини, значною мірою пов'язана із наявністю розвинутої системи закладів, служб, що допомагають здійснювати піклування за такими громадянами, полегшувати хатню роботу ("друга зміна" для більшості жінок), здійснювати виховання дітей тощо.

Вирішення питань побудови (збереження) соціальної інфраструктури потребує комплексного підходу з визначенням зобов'язаних суб'єктів по створенню цих закладів та їх утриманню, фінансуванню, умов діяльності й та ін., що має бути закріплено в окремому законодавчому акті.

Досягнення гендерно-правової (в межах соціальної) рівності громадян різних статей не є самодостатньою метою. Особливості жінки, зумовлені її біологічною природою, визначають її психофізіологічні особливості, і відповідно впливають на її соціальну

поведінку, що значною мірою відбивається на трудовій діяльності. Репродуктивна функція жіночого організму, пов'язані з нею психосоматичні відмінності від організму чоловіків певним чином відбиваються на вартісних орієнтирах. Однак це не може дати однозначної оцінки соціального пріоритету (замовлення) на чоловічу працю. Адже важко заперечити, що такі риси жінок, як більш уважне ставлення до роботи, винахідливість і ініціативність у скрутних життєвих обставинах, підвищена відповідальність (сформовані в умовах домашньої роботи) позитивно впливають на виконання трудової функції.

Саме історично усталені суспільні стереотипи щодо ролі жінки як домогосподарки (українська мова навіть не використовує чоловічий рід для визначення цього виду суспільно корисної діяльності) значною мірою зумовлюють використання її праці на менш кваліфікованих роботах, ніж праці чоловіків. Долання таких стереотипів зумовлює новотворення нових правових норм щодо рівності статей у всіх сферах життя.

Виконання стратегічної мети Пекінської декларації щодо ліквідації професійної сегрегації та всіх форм дискримінації при працевлаштуванні (Ф. 5) має і на сьогодні перешкоди, що зазначено в матеріалах Регіональної підготовчої наради Європейської економічної комісії з питання про проведення у 2000 р. огляду здійснення Пекінської Платформи дій 19—20 січня 2000 р.

До гендерно нерозв'язаних питань, що стосуються загальної проблеми зайнятості, належить робота жінок з високою кваліфікацією не за фахом, втрата роботи у зв'язку з більшим попитом на працю чоловіків тощо.

Забезпечення трудових прав (і майнового, і особистісного характеру) працівників обох статей відбувається через систему трудових прав організаційного спрямування. Від ефективності нормативних вимог щодо прав особи на об'єктивну і неупереджену оцінку її ділових, професійних якостей при вступі і просуванні по роботі, що вимагають належної організації процесу здійснення відбору працівників, значною мірою залежить дотримання рівноправного становища чоловіків і жінок в сфері реалізації права на працю.

Вирішення цього питання потребує встановлення належних правил функціонування неупереджених інституцій, що повинні проводити оцінку якостей працівників та приймати об'єктивні рішення щодо їх професійної діяльності. Йдеться про конкурсні, атестаційні, можливо, й дисциплінарні комісії, запровадження яких та порядок здійснення їх діяльності у правовому полі України поки що передбачається здебільшого підзаконними нормативно-правовими актами (постановами Кабінету Міністрів України, відомчими положеннями, інструкціями) і лише для окремих категорій працівників — державних службовців, професорсько-викладацького складу, працівників освіти, науковців та інших. Визначені цими постановами правила, крім того, не містять ряду принципових положень щодо забезпечення неупередженого ставлення до кандидатів на певну посаду, як-от: анонімності кандидатури щодо статі, зокрема, розробленої структури критеріїв оцінки і відбору особи, складу комісії (паритетних засад формування і діяльності). Існує потреба в єдиному законодавчому акті визначити галузі трудової діяльності та перелік посад, зайняття яких передбачає проведення конкурсу, проходження періодичної атестації. Необхідно врахувати й інші умови в різних галузях суспільно корисної діяльності щодо забезпечення об'єктивного ставлення при прийнятті на роботу та здійсненні професійної діяльності.

Перехід до висвітлення правового статусу окремих категорій професій та видів суспільно корисної діяльності як окремого підрозділу гендерної експертизи трудового законодавства дасть змогу визначити напрями узгодження можливостей представників обох статей щодо вибору роду професій та роду діяльності.

Як свідчать статистичні дані, кількість осіб жіночої та чоловічої статей досить не рівномірно представлена в різних сферах трудової діяльності. Потребують вдосконалення організаційні положення законодавства щодо забезпечення вирівнювання показників зайняття робочих місць чоловіками і жінками на керівних посадах у державних структурах, де існує реальна можливість впливати на прийняття політичних та управлінських рішень, у сфері професій з високою оплатою висококваліфікованої праці,

запровадження високих технологій та автоматизації важкої праці, проведення професійної підготовки найменш представлених працівників відповідної статі за певними напрямками діяльності.

У зв'язку з цим як окрему проблему слід зазначити особливе становище чоловіків на ринку праці. Воно зумовлене не закріпленим за ними єдиним суто чоловічим обов'язком перед державою проходити військову службу. Це право гендерно не врівноважене. Військова служба виключається як міжнародно-правовими актами, так і внутрішнім законодавством України із примусових видів професійної діяльності. Така позиція є неоднозначною і потребує перегляду. Національним законодавством намічена тенденція щодо повного переходу порядку проходження військової служби на підставі контракту. Сама форма правовідносин (контрактна) у цьому випадку передбачає засади добровільності їх виникнення та еквівалентну основу оплати цього виду служби.

З розвитком миротворчості і миробудівництва у світі та участі у цьому процесі України є сподівання на відхід у небуття такого суспільного явища як включення юнаків та чоловіків працездатного віку у військові формування в обов'язковому порядку із виконанням ними зобов'язання щодо діяльності у багатьох випадках не відповідно до бажання та професійних навиків, з відривом на тривалий термін від обраної ними професії (навчання певній професії), із ризиком для життя і здоров'я. Адже наслідком цього часто є втрата кваліфікації, згаяний для професійного розвитку час, недостатнє матеріальне забезпечення особисто себе, а, можливо, і членів сім'ї тощо.

Крім того, виконання військового обов'язку у разі його заміни на підставі релігійних переконань саме для чоловіків передбачає укладення в обов'язковому порядку (з відповідними санкціями за порушення вимоги) трудового договору з відповідним підприємством (установою, організацією), визначеному в спеціальному переліку, і на якому громадяни можуть проходити альтернативну (невійськову) службу (постанова Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066).

Якщо взяти до уваги, що трудове право взагалі принципово виключає поняття примусового трудового договору (навіть кон-

тракт про проходження військової служби офіційно не визнається формою трудових правовідносин, хоча і виникає на добровільній основі), то таке правове явище, як трудові правовідносини, що виникають із адміністративного акта (за направленням комісії у справах альтернативної (невійськової) служби відповідно до Положення про порядок проходження альтернативної (невійськової) служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066) є, принаймні, колізією у національному правовому полі.

У зв'язку з цим постає питання, чи дійсно зумовлене суспільною потребою та наскільки економічно виправдане таке обов'язкове (примусове) залучення до трудової діяльності чоловіків. Якщо у особи вже є підстави для звільнення від діяльності військового характеру, то на певний час (до повного переходу на добровільні засади служби у Збройних Силах) можна передбачити для інших громадян, звільнених від військового обов'язку, відпрацювання встановленого терміну за основним місцем роботи, можливо, з відрахуванням певної частки заробітної плати на фінансування потреб військової служби.

Принаймні питання з вільним вибором роду роботи і підстав виникнення трудових правовідносин при проходженні альтернативної (невійськової) служби не вимагало б відповідного узгодження з принципами трудового права, наближало б у свою чергу до реалізації принципу рівноправності чоловіків та жінок у процесі трудової діяльності.

У галузі трудового права, як і в системі права в цілому, потребує з'ясування питання співвідношення норм спеціального та загального законодавства — за силою дії, місцем у ієрархії норм права. На законодавчому рівні слід визначитися з питанням обов'язкового дотримання загальних положень системи права, її окремих галузей у спеціальних правових нормах. Останні на сьогодні наділені здатністю робити винятки із загальних для певної групи правовідносин норм права, що порушує узгодженість і обґрунтованість правового регулювання, руйнує єдині засади правової систем. У цьому випадку було б більш доцільно при встановленні норми загальної дії скористатись формулюванням, викладеним у Конвенції МОП № 111 щодо дискримінації в галузі

праці і занять, що закріплює можливість встановлювати такі вимоги до працівника, які зумовлені особливостями професійної діяльності.

Однак залишається проблема співвідношення та дії нормативно-правових актів, прийнятих на рівні законів та підзаконних нормативно-правових актів. Трудове законодавство перенасичене обсягом підзаконних нормативно-правових актів. Це ускладнює процес відслідковування чинних положень, можливості доступу та ознайомлення з ними широких верств населення, а тим паче його дотримання. Має бути здійснено якісний перехід до вищого ступеня нормативного регулювання трудових правовідносин з метою уникнення розпорошення його вимог у нормативному масиві. Це полегшить справу реалізації і контролю за основними принципами дотримання рівноправного становища чоловіків і жінок.

Групу правовідносин, змістом яких є поведінка їх учасників незалежно від статі щодо реалізації ними прав організаційного спрямування, становлять об'єднання у професійні спілки, використання різних форм участі в управлінні виробництвом та захист працівниками своїх трудових прав. Прийнятий у 1999 р. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" визначає метою створення профспілок представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст.2). Поряд з рядом проблемних питань, що потребують вирішення нормами цього законодавчого акта, необхідно зазначити важливість регламентації механізму забезпечення гендерного принципу в діяльності працівників представницьких органів. У положеннях цього Закону потребують висвітлення засади формування представницьких органів та порядок прийняття ними рішень на паритетних — між чоловіками і жінками, які працюють у певного власника, — засадах.

Отже, до функцій покладених на профспілки як суттєвий компонент входять і здійснення принципу рівних можливостей на різних етапах реалізації працівниками своїх трудових прав: при укладенні трудового договору (відбір кандидатури працівника, визначення умов договору), при виконанні роботи і, звичайно, при вирішенні питання про припинення трудових правовідносин.

Гендерні аспекти потребують урегулювання щодо процесу укладання трудового договору, визначення його змісту, тобто умов, згідно з якими будуються відносини між його сторонами: роботодавцем і працівником.

Певна річ, вимога ст. 9 КЗпП України щодо недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із трудовим законодавством, є правовим гарантом від встановлення дискримінаційних положень у домовленості сторін трудового договору (заборона дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору встановлена у ст. 22 КЗпП). Однак за сучасного стану правової культури в країні навряд чи кожний громадянин достатньо обізнаний у своїх правах, передбачених трудовим законодавством. Погоджуючись на запропоновані роботодавцем умови, у разі їх невідповідності законодавству працівник (а особливо — жінка) не завжди звертається за правовою допомогою. Та навіть за умови усвідомлення ним правопорушення економічна ситуація в країні значною мірою відбивається на лояльності працівника — і жінки, і чоловіка - до позицій власника (або уповноваженого ним органу).

На міжнародних форумах зазначалось про велику кількість порушень економічних, трудових прав працівників при неформальному встановленні трудових відносин. У зв'язку з цим слід мати на увазі, що за українським трудовим законодавством трудовий договір визнається укладеним, а трудові правовідносини встановленими з моменту фактичного допуску працівника до роботи (ч. 4 ст. 24), тобто функціонує досить широко і усна форма трудового договору.

Тому фактично так званого неформального сектора трудових правовідносин не існує (на відміну від економічних). Захисту підлягають трудові права працівників при виконанні будь-якої роботи на користь власника засобів виробництва, але поки що за умови відсутності ознак цивільно-правової угоди у правовідносинах сторін. Виконання роботи своїми засобами виробництва, без організаційного підпорядкування вимогам замовника робіт або послуг з оплатою тільки за кінцевий результат замовлення до сфери сучасного трудового законодавства України не входить. Це питання є предметом перспективного врегулювання норма-

ми трудового права, на що звертають увагу фахівці Міжнародної організації праці, зокрема стосовно праці за договором підряду.

Тому постає актуальне питання щодо контролюючих функцій, насамперед профспілок, органів по нагляду за умовами праці (і не тільки з питань охорони праці, її безпеки, гігієни тощо). Обов'язком “наглядових” інстанцій має стати ознайомлення з укладеними, особливо на приватних підприємствах, договорами, що передбачають виконання професійної діяльності.

Не в останню чергу вимогою нагляду за дотриманням умов праці, трудових прав громадян зумовлено введення у грудні 1999 р. ст.24-1 КЗпП України, що передбачає реєстрацію трудового договору між працівником і фізичною особою у державній службі зайнятості. Окремі вимоги необхідно передбачити щодо нагляду за умовами праці у виробничих структурах, в яких представницькі органи працівників не створені з тих чи інших причин.

Вступ особи у трудові правовідносини викликає до дії такі основні інститути трудового права, як сукупність норм у сфері оплати праці, що загалом відображає майновий аспект трудових прав громадян. Умова про заробітну плату працівника є однією з основних (обов'язкових) умов трудового договору, що потребує узгодження між сторонами (хоча й переважно у межах схем і тарифних сіток).

Питання винагороди за роботу визначаються Законом України “Про оплату праці”, який передбачає відповідну систему організації оплати праці, що включає нормативні положення законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих та регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів.

Сутність правового механізму забезпечення гарантій у сфері оплати праці полягає у встановленні механізму ієрархії нормативних актів щодо визначення розміру мінімального гарантованого рівня заробітної плати працівників: державою встановлюється розмір мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, що є обов'язковим для підприємств усіх форм власності (необхідно було б доповнити: “і фізичних осіб, що викори-

стовують працю найманих працівників”)), що може тільки бути дотриманим або підвищеним в актах соціального партнерства — угодах, укладених на державному, галузевому, регіональному рівнях, колективному договорі, а також у трудовому договорі між власником і працівником.

Забезпечення встановлення справедливої винагороди, зокрема з дотриманням вимог рівної оплати незалежно від статі працівника, має здійснюватись на підставі певним чином врегульованого механізму тарифної системи, схеми посадових окладів, показники яких за вихідними даними мають ґрунтуватися лише на рівні складності і відповідальності роботи, професійного рівня працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. З огляду на це в цілому можна говорити про дотримання в нормах вітчизняного законодавства гендерного принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Однак статистичні дані свідчать про невідповідність середнього рівня оплати праці жінок середньому розміру винагороди за роботу чоловіків, що становить 72,5 відсотка останніх. Першопричинами такої ситуації є ряд факторів, що традиційно склались у суспільстві. Розв'язанню її мають сприяти не тільки право, а й інші форми суспільної свідомості.

Нагальною проблемою є вдосконалення механізму нормування різного виду робіт та його законодавчого врегулювання з урахуванням технічної регламентації трудового процесу. Здійснення цього напрямку правового врегулювання потребує співпраці правознавців та економістів, медиків, психологів та інших.

Основним чинником незадовільного стану умов зайнятості, оплати праці, зокрема, є те, що в українському суспільстві залишається низький рівень вартості робочої сили. Розміри трудової винагороди не забезпечують відтворювальної функції заробітної плати, тобто працююча особа, яка зайнята повний робочий час, не в змозі дозволити собі середній обсяг споживання (не тільки придбати житло, хатню обстановку, одяг, задовольнити духовні запити, а й навіть повноцінно харчуватися). Є підстави говорити про це як про спільну проблему рівня доходів як чоловіків, так і жінок.

Подолання бідності визнається міжнародним співтовариством першочерговим завданням. У Доповіді тисячоліття, представленій

Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном на Самміті тисячоліття у вересні 2000 р. у Нью-Йорку, першою серед фундаментальних свобод названа “Свобода від зубожіння”. Про необхідність викоринення бідності говорив у промові на Самміті 7 вересня Президент України Л.Д.Кучма. І він мав для цього підстави. Починаючи з 1994 р. рейтинг України невпинно падав і з 45-ї позиції знизився до 95-ї. Це гірше за показники Казахстану, Шрі-Ланки і Парагваю.

За міжнародними стандартами близько 33 відсотків населення України живе за межею бідності. Тобто заробітки цих людей менші за офіційно встановлений рівень бідності. При цьому зазначимо, що Україна не має відповідних методик для визначення бідності. Сам термін “бідність” не вживається. Він замінений на “малозабезпеченість”, начебто проблеми бідності в країні взагалі не існує.

Основною умовою долання бідності є трудова діяльність. А основним джерелом доходів від неї для працездатного населення має стати заробітна плата як винагорода за суспільно корисну діяльність, що створює національне багатство всієї країни. Якщо в світі визнано критерієм бідності величину отримуваних доходів у 15 доларів на день, то можна уявити, яка частка населення України знаходиться за цією межею. А в структурі цієї частки більшість становлять жінки.

Важливо відзначити у зв'язку з цим, що заходи, здійснення яких передбачається стратегією державної політики з метою підвищення рівня життя населення, зокрема в сфері оплати праці, схвалені Указом Президента України “Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України” від 7 серпня 1999 р. Серед них — удосконалення законодавства про оплату праці, вжиття заходів щодо посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці, своєчасною виплатою заробітної плати; реформування системи заробітної плати, спрямоване на істотне підвищення заробітної плати та докорінну зміну структури витрат виробництва; підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади з реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці; підвищення вартості (ціни) робочої сили на основі

збільшення у виробничих витратах питомої ваги витрат на оплату праці; підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення її ролі державної соціальної гарантії; посилення залежності оплати праці від кінцевих результатів виробництва, професійного і кваліфікаційного рівня працюючих; удосконалення механізму договірного регулювання соціально-трудових відносин шляхом поліпшення і конкретизації змісту угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях; удосконалення процедури укладення і контролю за виконанням угод і колективних договорів з метою посилення соціальних гарантій працівників; зменшення необґрунтованої надмірної міжгалузевої диференціації в оплаті праці; забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів; реалізація комплексу правових, організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів.

Вирішення цих питань допомогло б встановленню більш високого рівня соціальної справедливості в суспільстві, забезпеченню належних державно-правових гарантій утвердження рівноправного економічного і правового становища чоловіків і жінок. Розширення правової бази включення жінок нарівні з чоловіками в усі структури організації, управління, удосконалення механізмів трудової та економічної демократії є важливою умовою втілення рівноправності в сфері праці, реалізації права на працю і розширення економічних свобод у суспільстві. Це сприятиме також вирівнюванню економічної і правової свідомості працівників обох статей, підвищенню рівня їх економічної і правової культури.

На сьогодні залишається актуальною проблема дотримання чинного законодавства про оплату праці щодо своєчасної виплати заробітної плати працівникам, встановлення еквівалентного розміру за виконану роботу, навіть обов'язкового мінімального розміру. В країні поширена практика невиконання рішень судових органів щодо примусового виконання обов'язку власників (уповноважених ними органів) з виплати раніше встановленої винагороди працівникам за виконану роботу. Це веде до напруженості паритетних відносин у сім'ї, пригнічує особистісні

сили і жінок, і чоловіків, порушує психологічну атмосферу в їх спілкуванні. У зв'язку з цим слід вести мову про вдосконалення правоохоронних норм трудового та інших галузей (адміністративного, кримінального) законодавства.

У відносинах, пов'язаних з правом на оплачувані відпустки, тісно переплітаються права працівників як матеріального, так і особистісного спрямування, оскільки цей вид часу відпочинку передбачає задоволення потреб чоловіків та жінок у духовному розвитку, вирішення соціально-побутових питань, сімейного та міжособистісного спілкування із збереженням основного доходу за місцем роботи.

Закон України "Про відпустки" передбачає такі види відпусток, як щорічні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі та соціальні відпустки. Ця важлива сукупність трудових праввідносин містить ряд неузгоджених питань саме з огляду на дотримання принципу рівних можливостей працюючих чоловіків і жінок.

Так, серед підстав надання соціальних відпусток у ст. 19 Закону передбачається надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю п'ять днів тільки жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, жінкам, які усиновили дитину, батькові, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі).

Ст. 25 цього Закону передбачає надання відпусток без збереження заробітної плати за бажанням працівника в обов'язковому порядку матері або батьку, який виховує дітей без матері, що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.

Цілком зрозуміло, що не підлягає сумніву необґрунтованість такої позиції законодавця щодо працюючих чоловіків (і жінок також), що мають дітей. Якщо сім'я вирішує, що у батька є більша можливість виділити час для догляду за дітьми, а жінка в свою чергу не може залишити роботу, то є несправедливим обмежувати право подружжя самим здійснювати вибір. Ці законодавчі положення з точки зору утвердження гендерної справедливості підлягають перегляду.

Особливої уваги заслуговує висвітлення складової правового становища працівників щодо реалізації ними прав особистісно-

го характеру. Серед них — право на підвищення кваліфікації, право на просування по роботі, повагу людської гідності, особистої недоторканності, захисту інформації щодо особи тощо.

Введення певних обмежень чи навпаки створення більш сприятливих умов на роботі для працівників за ознакою статі значною мірою зачіпають саме сферу особистих інтересів громадян та пов'язаних з їх реалізацією прав. Це найбільш незахищена сфера правовідносин, оскільки нормативні положення з питань неупередженого ставлення при відборі кандидатур на просування, направлення на навчання для підвищення кваліфікації не містять окремих вказівок щодо врахування гендерного принципу у цьому напрямі. Як наслідок — статистичні показники щодо досить нерівної кількості чоловіків і жінок, які підвищували кваліфікацію в усіх основних галузях виробництва.

У нормативно-правових актах, присвячених вирішенню означених питань, необхідно закріпити вимоги щодо формування робочих планів підвищення кваліфікації працівників, складання відповідних статистичних матеріалів, із висвітленням підстав для направлення працівників на навчання та підвищенням їх по роботі з тим, щоб створити прозору для нагляду і контролю процедуру реалізації відповідних прав працівників, а також задекларованого в загальних положеннях принципу рівних можливостей.

Особистісний елемент трудових правовідносин значною мірою присутній у застосуванні правових норм, спрямованих на забезпечення дисципліни праці та застосування норм дисциплінарного впливу на працівників.

Значні порушення вимог трудового права спостерігаються при звільненні працівників. У разі наміру власника (або уповноваженого ним органу) позбутись “невигідного” працівника зазначаються будь-які підстави (передбачені законодавством). Тому дещо ускладненим є визначення дискримінації за ознакою статі при припиненні трудових правовідносин. Такий показник, як результати соціологічних опитувань, поміж іншими, можуть скласти уявлення про стан дотримання рівного ставлення роботодавців до певних категорій працівників. За результатами досліджень Інституту соціології НАН України, більшість чоловіків звільняється за власним бажанням (приблизно 56 відсотків), більшість жінок звільняється за скороченням штатів (близько 74 відсотків).

Навряд чи обгрунтованими і виваженими були рішення в кожному окремому випадку скорочення саме представниць жіночої статі. Певно, що має проводитись відповідна робота і державних наглядових органів, і соціальних партнерів.

Більш повне уявлення про проблему дає розгляд правової підтримки основоположних принципів рівного правового становища чоловіків і жінок засобами правозахисного спрямування. Вони загалом орієнтовані на побудову і функціонування суспільного (державного в його складі) апарату як складової правозабезпечувального механізму. Особливої уваги заслуговує детальна регламентація процесу застосування санкцій за порушення цих принципів, встановлення конкретних правових наслідків для однорідних порушень гендерного принципу в трудових правовідносинах. Ефективність дії правових норм значною мірою забезпечується владними повноваженнями державних інституцій та можливістю застосування державного примусу.

4. Правоохоронний механізм забезпечення гендерного принципу в трудовому законодавстві

Реальні гарантії рівності перед законом, використання прав і можливостей чоловіками і жінками у сфері праці залежить від того, наскільки відпрацьований і дієздатний правоохоронний механізм забезпечення гендерних принципів у нормах трудового законодавства, наскільки він ефективний.

Реальне функціонування будь-якого нормативного положення значною мірою залежить не тільки від його формального визначення в моделі поведінки (правовій нормі), а й у можливості застосування державного примусу до її виконання у належних випадках.

Саме в правовій регламентації застосування примусу до виконання встановлених вимог полягає призначення так званої захисної (охоронної) функції трудового права. І серед складових такого механізму основну роль відіграють організаційні структури із спеціально визначеними функціями щодо реалізації та дотримання засад рівних можливостей працівників у трудових правовідносинах — державні органи, їх структурні підрозділи або окремі посадові особи, роботодавці та їх об'єднання, уповнова-

жені працівниками органи, передусім профспілкові організації та їх об'єднання, інші громадські організації та наявність у нормативному матеріалі галузі вказівки на несприятливі наслідки (санкції) для порушника вимоги дотримання одного з основних прав людини — права на рівне ставлення і рівний правовий статус працівників обох статей.

Щодо першої складової охоронного механізму, то його сучасне функціонування ґрунтується на нормативно встановлених обов'язках державних установ (органів, організацій), які в певних відносинах є суб'єктами трудового права, обов'язках роботодавців (та їх об'єднань) з дотримання і забезпечення рівних трудових прав працівників. Тобто вже за наявності загальної вимоги щодо гарантії рівності громадян незалежно від статі поряд з іншим (ст. 24 Конституції України, ст.2-1 КЗпП) є правова можливість застосовувати заходи примусового дотримання цього принципу при здійсненні будь-якого права і виконання зобов'язань у сфері трудових правовідносин.

Однак практичний досвід свідчить про малоефективність загальних функцій окремих структур без конкретного визначення їх повноважень саме у напрямі дотримання, нагляду, контролю та застосування санкцій за невиконання, у тому числі гендерних засад, у сфері трудової діяльності громадян.

У сучасних умовах утвердження гендерного підходу до розв'язання соціальних проблем, серед яких трудові посідають найважливіше місце, об'єктивно зумовленою потребою у доповненні або спеціальному виокремленні повноважень державних органів, органів місцевого самоврядування, адміністрації роботодавця, представницьких органів громадських організацій, “здіяяних” у процесі забезпечення трудових прав громадян, є визначення рівня дотримання принципу рівних можливостей чоловіків і жінок. Це і розроблення відповідних гендерних програм діяльності у цьому напрямі, запровадження гендерної статистики та підготовки іншої інформації з гендерної проблематики, застосування організаційних та правових заходів щодо забезпечення неупередженого ставлення до працюючих чоловіків і жінок.

Наявність конкретизованих нормативних вимог щодо поведінки учасників правовідносин, встановлення певної міри відпо-

відальності за їх недотримання надасть можливість відповідальним державним органам більш оперативно і ефективно реагувати на факти порушення у сфері гендеру та вживати заходів щодо усунення дискримінації будь-якої статі.

Світовий порівняльний досвід свідчить, що ряд країн пішли шляхом створення окремих інституцій, спеціально уповноважених для здійснення контролю за виконанням законодавства з питань праці та вживання заходів у разі його порушення. Як приклад, можна зазначити запровадження інституту Омбудсмена рівних можливостей та Комісії рівних можливостей у Швеції. Вони уповноважені “брати участь у зусиллях, що спрямовані на утвердження рівності у трудовому житті” (ст. 31 Акта про рівність між чоловіками і жінками Кодексу статусів Швеції) та розглядати питання, “що стосуються наказів, невиконання яких карається штрафом” (ст. 32 зазначеного Акта).

У Республіці Литва спостереження та нагляд за впровадженням у практичне застосування рівних прав чоловіків і жінок також покладено на Омбудсмена, до компетенції якого входить розгляд скарг, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями, напрацювання рекомендацій щодо перегляду нормативно-правових актів та пріоритетів у політиці впровадження рівних прав.

При аналізі міжнародного досвіду з питань реалізації та забезпечення належного правового становища громадян, необхідно враховувати сучасну правозахисну систему України, зважати на існуючу вітчизняну структуру відповідних установ, покликаних бути на сторожі прав людини.

Якщо простежити послідовність процесу відновлення порушеного права працівника та покладення відповідальності за таке порушення, то можна зробити певні висновки щодо ефективності діяльності кожного суб'єкта застосування правозахисних норм.

Так, первинними органами щодо розгляду трудових спорів за національним законодавством, окрім судів, залишаються комісії по трудових спорах на підприємствах, установах, в організаціях, “якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом” (ст. 224 КЗпП).

Заслугує на увагу порядок формування такої комісії. У ст. 223 КЗпП, зокрема, зазначається вимога щодо кількості робітників у складі комісії підприємства, яка не може бути меншою половиною її складу. Зазначена вимога об'єктивно обґрунтована як умова дотримання неупередженого вирішення справи. З огляду на специфіку питань, розбіжностей з приводу порушення рівного ставлення до трудових прав працівників за ознакою статі логічно постає проблема забезпечення об'єктивного рішення цього органу по розгляду трудових спорів. Тому при підготовці матеріалу щодо вдосконалення трудового законодавства у означеному напрямі важливо зазначити потребу в установленні гендерних вимог щодо складу комісії при вирішенні питань гендерної рівності працівників. Найбільш прийнятним було б запровадження порядку прийняття рішень у цих випадках комісією, у складі якої буде представлена однакова кількість осіб обох статей.

Вагомим досягненням у розбудові вітчизняної правової системи є нормативні положення Основного Закону України щодо поширення юрисдикції судів загальної компетенції на всі правовідносини, що виникають в державі (ст. 124 Конституції України). Це значною мірою розширює можливості громадян щодо вибору засобів захисту своїх трудових прав незалежно від предмета спору. Це положення є суттєвим з огляду на закріпленій чинним Кодексом про працю України порядок обов'язкового попереднього (досудового) розгляду в комісіях по трудових спрах питань захисту трудових прав працівників (ст. 224), за винятком випадків, передбачених ст. 232 КЗпП.

До внесення відповідних змін у КЗпП України з метою удосконалення судової діяльності у сфері захисту прав та свобод людини Пленум Верховного Суду України своєю Постановою від 30 травня 1997 р. № 7 роз'яснив судам, що вони "не вправі з часу введення Конституції в дію відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового розгляду заяв і звернень". Це правило надає широкі повноваження судовій владі по застосуванню норм права, керівних положень (принципів права) про те, що необхідно враховувати при вирішенні питання про створення компетентних правоохоронних структур.

Окремим напрямом розвитку трудового законодавства в рамках забезпечення його захисної функції є розгляд доцільності та

організаційних засад функціонування трудових судів, що в ряді європейських країн формуються на засадах демократичності, оперативності та спеціалізації при вирішенні трудових спорів. Становлення такої особливої структури дало б змогу більш детально регламентувати і застосовувати практику вирішення й питань дискримінації саме працівників за відповідною статевою ознакою.

Діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини має у своїй компетенції розгляд звернень щодо усунення порушення прав особи будь-якої статі. Водночас функції такого рівня правозахисника, на жаль, не підкріплені достатнього рівня повноваженнями і авторитетом влади.

Кабінет міністрів Ради Європи відпрацьовує положення щодо можливості різних категорій працівників подавати до Європейського суду з прав людини колективні скарги з приводу порушення їх соціальних та економічних прав. Досконало відпрацьовані правові гарантії гендерної рівності в Україні, механізм їх застосування звільнив би українських громадян від пошуку правового захисту на міжнародному рівні. Отже, ця гендерна проблема є нагальною.

Питання побудови та функціонування наділених необхідними повноваженнями національних установ потребує ґрунтовного вивчення суспільної в них потреби, фінансової підтримки та політичної волі законодавців.

У “захисному” механізмі важливим елементом, як вище зазначено, є встановлення та застосування санкцій до порушників вимоги дотримання рівних правових можливостей працівників різних статей. Трудове законодавство України хвибує на відсутність конкретизації умов відповідальності за порушення його норм. Натомість поширені нормативні положення із загальними висловами щодо висвітлення неналежної поведінки учасників трудових правовідносин: “порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю” (ст. 39 КЗпП), “одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації” (ст. 41 КЗпП), відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику в разі, “якщо порушення його законних прав

призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя” (ст. 237-1 КЗпП); “Особи, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством” (ст. 265 КЗпП); “За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством” (ст. 36 Закону України “Про оплату праці”); “Службові особи, винні у порушенні законодавства України про зайнятість населення, притягуються у встановленому порядку до відповідальності” (ст. 35 Закону України “Про зайнятість населення”) та інші.

Однак як правознавець, так і особа без юридичної освіти відчувають труднощі у з'ясуванні, яким саме чином службова особа нестиме відповідальність за упереджене ставлення при наданні допомоги безробітному чоловікові або безробітній жінці у підшукуванні роботи, підвищенні кваліфікації тощо. Звичайно, що при поданні скарги і підтвердженні фактів, у ній викладених, керівник може застосувати дисциплінарне стягнення до працівника служби зайнятості за порушення обов'язків щодо дотримання законодавчих положень у своїй діяльності, зокрема і принципів державної політики зайнятості, викладених у ст. 3 цього Закону. Але якого характеру повинно бути стягнення, тобто обійтися доганою або звільнити працівника, чи має право особа на відшкодування за порушення своїх прав, — нормативно не визначено.

Водночас можна навести приклад конкретизації настання негативних наслідків за порушення вимог Закону України “Про зайнятість населення”, ст.4 якого передбачає стягнення штрафу в розмірі середньої річної заробітної плати за кожну відмову у прийнятті на роботу громадян, для працевлаштування яких встановлена квота на підприємстві — жінки з дітьми входять до їхнього кола.

Найбільш неврегульованим залишається питання дотримання рівноправного становища претендентів будь-якої статі на певну роботу.

В цілому виникнення трудових правовідносин, укладення трудового договору є визначальним для всього подальшого проце-

су виконання трудових обов'язків працівника і зобов'язань роботодавця. Звичайно, будь-яка особа незалежно від статі відчуває певну невизначеність стосовно своїх шансів на майбутню роботу. У випадку відмови у прийнятті на роботу не кожний буде в змозі, навіть з причин психологічного характеру, звернутись зі скаргою на дії роботодавця (його представника), якщо є підстави вважати відмову необгрунтованою. Тому значну роль для ефективної дії норм захисту рівного ставлення до трудових прав громадян відіграє усвідомлення, що, по-перше, означене право існує, по-друге, якими засобами його можна забезпечити. Досягнення належного рівня правової освіти жінок і чоловіків є безперечною умовою ефективності дії законодавства.

У разі відмови у прийнятті особи на роботу, якщо є підстави вважати таку відмову зумовленою ознакою статі, виникає ряд питань, що потребують з'ясування. Серед них такі: хто має доводити обгрунтованість (чи навпаки — необгрунтованість) відмови ("тягар доведення"), яка інстанція може або повинна розглядати розбіжності, і, нарешті, які правові наслідки мають виникнути за наявності порушення. Вирішення таких питань потребують й випадки порушення інших прав працівників у процесі їх трудової діяльності.

Питання про те, хто має доводити обгрунтованість відмови у прийнятті особи на роботу за ознакою статі має принципове вирішення у нормах трудового законодавства. Оскільки у разі виникнення спору на роботодавця покладається обов'язок доводити вину працівника (за аналогією з нормою у ст. 138 КЗпП України), то можна припустити, що у разі скарги працівника на упереджене ставлення до нього, відповідною інстанцією (комісією по трудових спорах, вищестоящим органом, судом) має бути висунуто вимогу до роботодавців щодо обгрунтування виваженості своїх рішень. Право потребує точності і конкретності правових формулювань з метою ефективного застосування законодавства. Тому при розробці нормативних положень з питань забезпечення рівних можливостей працівників доцільно окремою нормою записати вимогу обгрунтування роботодавцем виваженості своїх рішень.

Теоретично визначено, що будь-яка норма права має свою

структуру, серед складових якої обов'язково міститься санкція за недотримання означеного правила поведінки. Тобто певна правова вимога або можливість за певних обставин діяти тим чи іншим чином забезпечується (має забезпечуватися) настанням несприятливих для порушника наслідків.

Оскільки побудова норми права часто не збігається зі статтею конкретного нормативного акта і відповідні санкції за її недотримання можуть міститися в інших його статтях або інших нормативних актах, у положеннях різних галузей законодавства, то, звичайно, не доцільно характеризувати кожне правове установлення, що не містить конкретних вказівок на санкції, як не-ефективне. Водночас випадки порушення схожих (однорідних) вимог належної поведінки мають приводити до застосування й адекватних видів відповідальності. У разі притягнення до різної міри відповідальності працівника чоловічої та жіночої статі, має діяти механізм визначення, оцінки порушення принципу рівного ставлення до працівників, критеріїв вибору рівня й обсягу їх відповідальності.

Питання відповідальності досить складне для вирішення на практиці. Шлях одностороннього наділення працівників тільки правами, а роботодавців обов'язками — не є раціональним. Необгрунтованість певних правових положень може призвести (і призводить) до свідомого їх порушення. Наприклад, закріплена в ст. 184 КЗпП України заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, — розглядається як гарантія трудових прав цієї категорії працівників.

У зв'язку з цим виникає питання, наскільки обгрунтованим і економічно вигідним буде власнику "утримувати" працівницю (оскільки для чоловіків з дітьми такої гарантії не передбачено), яка не виконує трудової функції, порушує дисципліну, не виходить на роботу тощо. Ця ж норма у багатьох випадках є стримуючим фактором при вирішенні питання щодо прийняття жінки

або чоловіка на роботу. Потребує певного осмислення, чи роботодавець є суб'єктом порушення принципу рівного ставлення до працівників різних статей. У Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії зазначено, що гарантії жінкам при звільненні не тлумачаться як категорична заборона і в певних випадках робляться винятки, коли працююча жінка винна у неналежній поведінці, що виправдовує розірвання трудових відносин. Це більш реальний підхід.

Можливість притягнення роботодавця до відповідальності за порушення норми, викладеної в українському законодавстві, буде вже порушенням принципу рівних можливостей працівників — чоловіків і жінок при реалізації ними трудових прав.

Водночас проблема дотримання гендерного паритету в трудових правовідносинах потенційно існує вже з тих обставин, що за статистикою серед роботодавців, керівників (їх уповноважених) переважну більшість становлять чоловіки. Це не означає, що для жінок здебільшого встановлюватимуться обмеження, а для чоловіків — переваги; може бути і навпаки, залежно від мотивів.

Гендерні аспекти потребують врегулювання і при аналізі створення механізму запобігання випадків насильства щодо працівників, передусім жінок, уникнення підстав для сексуальних домагань на роботі тощо. Наявність кримінальної відповідальності, наприклад, за примушування до вступу в інтимні стосунки з особою, від якої жінка перебуває в підлеглому становищі, не завжди відіграє правоохоронну функцію. Часто справа до суду не доходить взагалі, а працівники не бажають розголошу.

Існує гендерна проблема встановлення межі між сексуальним домаганням і сексуальною увагою, що має правові наслідки для особи - як у напрямі притягнення до відповідальності, так і для захисту від безпідставних звинувачень. Корисний досвід зарубіжної практики та юридичних установлень може бути використаний при вдосконаленні регулювання цього аспекту трудових правовідносин.

Доцільним було б сприяти запровадженню нормативної вимоги щодо дисциплінарних санкцій, відшкодуванню моральної шкоди в певних випадках порушення вимог етичного характеру

на робочому місці з тим, щоб відчувалась обстановка нетерпимості до порушників цих вимог.

Стан застосування “захисних” положень трудового законодавства має за загальною вимогою стати предметом постійної уваги усіх складових демократичного громадянського суспільства: і державних контролюючих установ, і громадських організацій, представницьких органів громадських структур, засобів масової інформації тощо. Невирішене коло питань, в тому числі гендерних, залишається щодо випадків притягнення до відповідальності навіть таких суб’єктів трудового права, у функції яких входить застосовувати санкції до безпосередніх порушників норм трудового законодавства, робити більш доступною для висвітлення їх діяльність щодо забезпечення трудових прав працівників.

Напрацювання методологічних засад, критеріїв встановлення конкретних норм щодо виду, обсягу відповідальності за споріднені порушення принципу рівного правового становища працюючих чоловіків та жінок та його процесуального супроводження має стати умовою побудови ефективної законодавчої бази по забезпеченню прав та свобод людини в цілому.

5. Вдосконалення законодавчого забезпечення реалізації принципу рівних можливостей у сфері праці

Врачування суспільних потреб у забезпеченні основного права людини на рівне ставлення в різних сферах відносин, зокрема трудових, вивчення досвіду світового співтовариства та національних особливостей правового регулювання соціальної поведінки на гендерних засадах свідчить про необхідність удосконалення гендерного компоненту правової системи в сфері трудової діяльності громадян із метою забезпечення гендерної політики в Україні.

Реалізація задекларованого в загальних положеннях нормативно-правових актів принципу рівних можливостей чоловіків і жінок вимагає належного, максимально повного впровадження регулятивних норм галузевого (трудоного) законодавства із метою використання їх у конкретних життєвих обставинах.

Цей напрям передбачає напрацювання гендерних положень у загальних нормах трудового законодавства — у Кодексі законів

про працю України, в його новому проєкті, в єдиному законодавчому акті про державні гарантії рівних можливостей чоловіків і жінок, в інституційних законах за групами трудових правовідносин, обґрунтування потреби прийняття нових нормативно-правових актів. Серед останніх доцільною є розробка законів:

“Про соціальну інфраструктуру для працівників із сімейними обов’язками”,

“Про захист ділової репутації”,

“Про нормування праці”,

“Про конкурсно-атестаційні комісії на підприємствах, в установах, організаціях”,

“Про матеріальну відповідальність”,

“Про трудові суди”,

“Про громадський нагляд за умовами роботи найманих працівників” та ряд інших.

Нормативні положення, імплементація гендерних аспектів до підзаконних нормативно-правових актів із питань правового становища працівників різних сфер суспільно-корисної діяльності потребують прийняття ряду законів, зокрема, про сезонні роботи, про громадські роботи, про тимчасових працівників, про роботу за сумісництвом тощо.

Нагальним є створення більш ефективного механізму дії “захисних” положень трудового законодавства, спрямованих на запобігання та усунення порушень всього комплексу трудових прав громадян та їх гендерного компоненту. Це потребує перегляду норм, що встановлюють відповідні негативні наслідки для осіб, які не дотримуються означеної вимоги або й прямо її порушують. Тобто йдеться про визначення в нормативному порядку санкцій правового характеру за порушення принципу рівного ставлення до працівників різних статей та рівних можливостей при реалізації ними трудових прав майнового, особистісного та організаційного характеру. Цей підрозділ має також містити питання побудови і функціонування структури компетентних установ, відповідальних за дотримання гендерного принципу в суспільній діяльності усіх суб’єктів правовідносин.

Обґрунтованою є потреба визначення діючих установ у нашій державі, які мають перебрати на себе відповідні функції або по-

ставити питання про створення спеціальних інституцій як державного рівня, так і на громадських засадах. Необхідно приділити значну увагу в цій частині процесуальному механізмові забезпечення регулятивних та правоохоронних норм трудового законодавства, зазначивши вагому їх роль у захисті трудових прав та рівного правового становища працівників, в цілому — у розвитку процесуального трудового законодавства в Україні.

Важливим для аналізу реалізації принципу рівних можливостей у трудовій діяльності громадян має узагальнення практики застосування нормативних положень усіма суб'єктами трудового права та визначення заходів удосконалення гендерного механізму його забезпечення у реальних відносинах.

4. Медичне законодавство України

В Україні формується медичне право як самостійна галузь права.

Конституція України закріпила право людини на охорону здоров'я, медичну допомогу і медичне страхування (ст.49).

Право на медичну допомогу, на охорону здоров'я є базовим у системі соціальних прав. Здоров'я населення в цілому, його жіночої і чоловічої частин, кожної людини як члена суспільства має визначальне значення для існування і розвитку держави. Але й держава не може не бачити й не аналізувати гендерний зріз стану здоров'я населення, змісту охорони здоров'я і відповідно кількості й якості медичної допомоги. Держава не може не аналізувати причин і не вживати заходів щодо долання близько 10—12-річної різниці у життєвому віці жінки і чоловіка, не вживати заходів, аналізуючи особливості перебігу різноманітних хвороб у чоловіків і жінок, їх дитородну спроможність та ін.

Визначальна роль держави у здоровому розвитку людини — жінки і чоловіка визнана Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН (ING, 34/58, 1979) і Програмою ВООЗ. Згідно з Декларацією прав людини, з Міжнародним актом про економічні, соціальні і культурні права, а також з Європейською соціальною хартією (переглянутою), підписаною у Страсбурзі 3 травня 1996 р. (готується до подання на ратифікацію), та численними конвенціями і рекомендаціями МОП (значна частина їх ратифікована Україною) обов'язком держави є піклування про здоров'я людини і забезпе-

чення його охорони. ООН розглядає здоровий спосіб життя як важливу складову гендерного індексу людського розвитку (ГІЛР). Такий індекс має стати для України визначальним критерієм при оцінці здорового способу життя українського народу, усіх регіонів та областей країни. Це в свою чергу потребує внести зміни гендерного змісту в ті нормативно-правові акти, які регулюють медичні відносини.

В Україні прийнятті Основи законодавства про охорону здоров'я, закони "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення", "Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення", "Про донорство крові та її компоненти", "Про заходи протидії незаконного обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними", "Про трансплантацію органів і тканин людини", "Про психіатричну допомогу", підзаконні нормативно-правові акти з питань надання медичної допомоги та визначення її нормативів; встановлення платних медичних послуг; медичного обслуговування окремих категорій громадян України та іноземців; проведення спеціальних лікувально-профілактичних заходів щодо соціально небезпечних хвороб (СНІД, наркоманія тощо); медичного та наркологічного огляду; репродуктивної діяльності; корекції (зміни) статі; проведення медичної експертизи; проведення медико-біологічних експериментів з участю людини. Всі акти потребують вдосконалення щодо врахування в них гендерного аспекту.

Медичне право як самостійна галузь у системі права має бути наповнене гендерним баченням правового регулювання медичних відносин. У медичних закладах потребує введення певних курсів із гендерного підходу до стану здоров'я особистості, формування здорового способу життя, уникнення й подолання багатьох видів захворювань. У сфері медичної практики виникає багато правових питань і є нагальна потреба підготовки юристів з урахуванням її потреб у сфері охорони здоров'я та медичної допомоги, а також соціально статевої особливості населення.

Україна, яка визначила для себе європейський вибір і стала членом Ради Європи, має прийняти європейські та світові стандарти у сфері надання медичної допомоги і врахування гендер-

ного фактора при оцінці стану здоров'я населення України. Цей момент потребує врахування і при створенні навчального курсу "Медичне право України". Гендерні аспекти стану здоров'я потребують сучасного наукового соціально-медичного осмислення й законодавчого унормування.

У даний час назріла об'єктивна необхідність для підготовки єдиного законодавчого акта, який би комплексно врегулював усю сферу відносин, що складають предмет медичного права. Таким законом має стати Медичний кодекс України як форма (джерело) для таких правових інститутів: правовий статус пацієнта; етико-правовий статус медичного працівника; медичне страхування; медико-санітарна допомога; трансплантація органів та інших анатомічних матеріалів людини; донорство крові та її компонентів; профілактика та лікування інфекційних хвороб; спеціальні заходи профілактики та лікування СНІДу; спеціальні заходи профілактики та лікування наркоманії; правове регулювання репродуктивної функції людини; корекція (зміна) статі; психіатрична допомога; забезпечення населення лікарськими препаратами та виробами медичного призначення; медико-біологічні дослідження з участю людини; медична експертиза. У межах цих основних інститутів є можливість передбачити врахування гендерного компонента в правовому регулюванні усього кола відносин, що входять до них.

В усіх зазначених відносинах, що регулюються медичним правом, виникає потреба соціально-статевого захисту особи як жінки, так і чоловіка. Законодавчого розв'язання й урегулювання потребують проблеми: долання перешкод, що заважають жінкам і чоловікам забезпечити найвищий рівень здоров'я і утвердження гендерної рівності як необхідної умови для досягнення оптимального стану здоров'я впродовж усього життя, в тому числі спільного виконання сімейних обов'язків; забезпечення доступу жінок і чоловіків до основних ресурсів охорони здоров'я, їх використання з метою профілактики й лікування багатьох захворювань; охорона репродуктивного здоров'я чоловіків та жінок; захист репродуктивних прав подружніх пар; заборона сексуальної експлуатації; врахування гендерної проблематики при перебудові системи медико-санітарної інформації, послуг та професійної підготовки

для працівників охорони здоров'я; створення профілактичних програм, спрямованих на зміцнення здоров'я жінок і чоловіків та ін. Вирішення цих проблем потребує розгляду й інтегрування специфіки, інтересів та охороноздоровчих цінностей обох статей, а також інституціональних механізмів, до компетенції яких імплементовано компонент гендерних прав, обов'язків та відповідальності.

В сучасних умовах необхідно прискорити розробку проекту Закону "Про репродуктивне здоров'я", в якому слід передбачити систему державних заходів щодо сприяння здоровому способу життя як умови народження здорових дітей і відповідальності у цій справі передусім чоловіка і жінки, а також інших суб'єктів. Необхідно передбачити у законодавчому порядку заходи реального підвищення соціального захисту для жінок-інвалідів, що виховують дітей. Вважати необхідним розробку та прийняття Медичного кодексу України як основного закону, що врегулює відносини між медичним працівником та пацієнтом щодо надання медичної допомоги. У Медичному кодексі України встановити обсяг гарантованої медичної допомоги.

З огляду на те, що Указом Президента України від 8 серпня 2000 р. 2001 рік оголошено Роком охорони здоров'я, необхідно розробити та прийняти Закон "Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування", який упровадить в Україні медичне страхування як суттєву гарантію у справі забезпечення належної медичної допомоги.

5. Освітнянське законодавство України

В системі соціального права України формується освітянське право. Відносини у сфері освіти мають якісно своєрідний характер і вимагають особливих правових засобів регулювання та гендерної імплементації. Освітнянські послуги є різновидом соціальних послуг. Держава виділяє певні кошти на забезпечення розвитку освіти і зобов'язана забезпечити гендерні стандарти у цій сфері.

Освіта дає гендерні знання, на основі яких формується гендерне мислення. Засвоюючи основи наук, наповнених гендерним підходом висвітлення соціальних відносин, учень, студент з роз-

винутим гендерним мисленням власне сам і за допомогою вчителів та викладачів вузів творить гендерний світогляд. У цьому аспекті потребується підготовка підручників, навчальних посібників усіх рівнів освіти із урахуванням гендерного компонента, виключення з них дискримінаційного характеру щодо жінок і чоловіків, критичного осмислення з гендерної точки зору історичного процесу в усіх, особливо гуманітарних, галузях знань. Здійснення цього має бути забезпечене нормативно-правовим актом, який би виключав у сучасних умовах традиційний підхід до формування сучасного світогляду. Державних форм гарантування гендерного компонента потребують навчальні програми для всіх навчальних закладів.

Школи і вузи вивчають систематизовані надбання наукових знань. Історично наука фіксувала існуючу соціально-статеву систему. Проблема рівності чоловіка і жінки із системи рівності всіх соціумів розглядається у часі найпізніше. Потрібен момент певного спресування часу, щоб Україна науково осмислено уяснила гендерну проблематику якнайскоріше, ненабагато відстаючи від європейської спільности. Організація цього процесу потребує нормативного підходу до створення в системі Національної академії наук України, інших наукових державних інституціях структур з гендерної проблематики.

Однак у системі освіти гендерний погляд на світ у учнів, студентів формують не лише знання, а й реальна організація освітнянського процесу. Така система освітнянських відносин потребує правових основ заборони в системі освіти всіх форм дискримінації за ознакою статі. Держава юридично забезпечує рівні можливості для осіб обох статей у здобутті освіти.

Правового вираження мають набути забезпечення гарантій з боку держави рівних умов для осіб чоловічої та жіночої статей при вступі до освітніх установ, оцінці знань, нагородженні студентів, формуванні професійної орієнтації, наданні позик студентам та ін. Сам педагогічний процес має виключати традиціоналістські підходи і утверджувати гендерні, що пов'язують рівність чоловіка і жінки з свободою, правом вибору і відповідальністю, що виробляють майбутній образ постпатріархального суспільства з властивими для нього рівноправністю, справедливістю, розвитком і миром.

У системі вищої освіти має бути юридично унормований гендерний компонент при перепідготовці кадрів, обов'язкове або факультативне вивчення питань гендерної демократії, правових основ гендеру, гармонізації національного і міжнародного законодавства з гендерної проблематики тощо.

Освітнє право, яке все більш формується в системі соціального права як самостійна структура, вимагає особливих правових засобів регулювання і врахування в ньому гендерного компонента.

6. Сімейне законодавство України

Сім'я є інтегральним показником суспільного розвитку. Щодо гендерного зрізу сімейних відносин, то він відповідає рівню правової культури українського суспільства в цілому.

Сім'я як багатофункціональна соціальна інституція є тим соціальним осередком, де відбувається відтворення населення і робочої сили, способом творення індивідуального та суспільного життя, середовищем становлення гендерної самоідентифікації, гендерної свідомості, формування гендерних відносин, гендерного світогляду особистості. З сім'єю пов'язана реалізація гендерної концепції стійкого людського розвитку, наповнення гуманістичним змістом якого можливе при досягненні рівноваги чоловічих та жіночих ролей у сім'ї. Отже, сім'я є тим первинним середовищем, де формується сімейна паритетна демократія.

Докорінні перетворення в суспільстві та їх законодавче забезпечення потребують вдосконалення концептуального бачення нової сімейної політики з боку держави і правових гарантій її реалізації. Така політика, а отже, і відповідна до неї правова орієнтація державних структур мають бути спрямовані на сприяння трансформації традиційно організованої сім'ї до сім'ї, що відповідає потребам сучасного розвитку гендерної рівності в суспільстві та паритетності у шлюбно-сімейних відносинах, еволюційному становленню нового типу сім'ї з новою структурою її зв'язків з державними та громадськими органами, на формування просімейного середовища в усіх сферах життя громадянського суспільства.

Право в нових умовах має стати важливим інструментом втілення нових принципів, що сприяють трансформації сім'ї з

традиційними відносинами в сім'ю, побудовану на паритетних засадах. Серед таких принципів:

- ♦ пріоритетність інтересів людини, сім'ї, дитини в структурі суспільних і державних інтересів;
- ♦ суверенність та автономія сім'ї;
- ♦ державне сприяння розвитку сім'ї та гарантування соціального захисту дитинства, материнства і батьківства;
- ♦ соціальне партнерство та соціальна взаємочасть сім'ї і держави;
- ♦ гендерна демократія у суспільстві та сім'ї.

Нові напрями розвитку шлюбно-сімейних відносин та принципи їх формування й правового забезпечення закріплені в проєкті Сімейного кодексу України, внесеного на розгляд Верховної Ради України.

В сучасних умовах потребують правового вдосконалення такі гендерні компоненти шлюбно-сімейних відносин:

1. Паритетність у сімейних та шлюбних відносинах

Відповідно до ст.51 Конституції України “кожен з подружжя має рівні права і обов’язки у шлюбі та сім’ї”. Отже, Конституція України виділяє шлюб та сім'ю як самостійні категорії. Для такого підходу достатньо підстав, адже шлюб — це форма організації сімейного життя. Якщо йдеться про подружжя, то тим самим йдеться одночасно про сім'ю, а шлюб — одна з правових форм організації сімейного життя.

Конституційна теза рівності прав та обов’язків подружжя конкретизована у низці статей проєкту Сімейного кодексу. У визначенні сім'ї та шлюбу не зазначається, що вони побудовані на принципі паритетності. Це концептуально несе певні обмеження у баченні явища. Адже право має не лише відображати реальне явище, а й визначати напрями й перспективи його прогресивного розвитку. Таке упущення принципу паритетності не повною мірою представляє сучасний рівень правового висвітлення проблеми і обмежує його гендерний компонент.

2. Шлюбний вік

Чинне законодавство, зокрема Кодекс про шлюб та сім'ю встановлює шлюбний вік для жінки — 17 років, а для чоловіка — 18

років. Водночас відповідно до частини другої ст.24 Конституції України підкреслюється гендерний підхід до визначення становища чоловіків та жінок. У ній говориться, що “не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками... статі...”. А якщо так, то не можна стверджувати на підставі Конституції України, що різний за статевою ознакою шлюбний вік є проявом заборонених привілеїв чи обмежень. Щодо цього може стати певним аргументом історичний підхід до явища.

Погляд на шлюбний вік з позиції історії не вкладається в рамки конституційного принципу гендерної рівності. Історія шлюбних відносин свідчить, що відносно низький шлюбний вік для жінки відповідав народній та правовій традиції. За законом, за яким судився малоросійський народ, вік становив 14 років. За Сімейним кодексом УРСР, що прийнятий у 1926 р., найнижчою віковою межею для вступу у шлюб жінки був вік 15,5 року. За народною традицією шлюбний вік для жінки та чоловіка ніколи не був однаковий, тобто для чоловіка він завжди був вищий, ніж для жінки.

Отже, потребує концептуального осмислення й узгодження, додаткової наукової аргументації й обґрунтування розбіжностей конституційного принципу, викладеного в ст.24 Конституції України щодо рівності статей про шлюбний вік, і Сімейного кодексу України. Проте очевидно, що для того щоб стверджувати про наявність у Сімейному кодексі України неузгодженостей з Конституцією України, варто насамперед дати правове тлумачення понять “привілеї” та “обмеження”. У зв'язку з цим важко назвати обмеженням чи привілеєм урахування специфіки жіночого та чоловічого організму, їх фізичних, психічних та фізіологічних особливостей і на цих засадах формувати різний підхід при врегулюванні певних соціальних відносин.

Можна також стверджувати, що саме через встановлення різного шлюбного віку для жінки і чоловіка закон захищає чоловіка, створюючи йому цим засади рівності з жінкою. До речі, розуміючи це, чоловіки України не виступають за встановлення однакового шлюбного віку. В сучасних умовах чоловіки, середній вік яких більш як на 10 років менший, ніж у жінок, стають у першу шеренгу тих, які потребують всебічного, а не лише правового

захисту. Тому вищий для них шлюбний вік не можна тлумачити як нерівні для них можливості.

У зв'язку з прийняттям Закону України "Про загальнообов'язкову освіту" буде продовжено навчання в школах на два роки. Цим самим можна сподіватися, що шлюбний вік для жінки буде піднятий до 18 років. Якщо це буде зроблено, то проблема буде знята і гендерний принцип стане пануючим.

3. Майнова сфера відносин подружжя

Чинний Кодекс про шлюб та сім'ю України містить правові норми, які загалом надають рівні можливості для жінки і чоловіка у сфері майнових відносин між ними.

Встановлюючи загальне правило про те, що майно, нажите подружжям за час шлюбу, є їх спільною сумісною власністю, ст. 22 містить підсилююче це правило положення: незалежно від того, що один із подружжя не мав самостійного заробітку у зв'язку з веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми тощо. Оскільки це здійснюють, як правило жінки, то ст. 22 створює їм рівні можливості з чоловіками, які працюють поза межами дому. Кодекс забезпечує рівні можливості для подружжя і на стадії поділу спільного майна.

Ці норми чинного Кодексу про шлюб та сім'ю перенесені до проекту Сімейного кодексу України. Там вони підсилені правовою новелою.

Судова практика стоїть на позиції, за якою грошова премія, виплата одному з подружжя за його особисті заслуги, є особистою власністю нагородженого. При цьому не зважається на те, що другий з подружжя сприяв цьому, взявши на себе весь тягар сімейних обов'язків.

Проект Сімейного кодексу України містить норму, яка враховує можливості кожного з подружжя. Якщо буде доведено, що другий з подружжя сприяв одержанню нагороди веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, то суд за його вимогою може присудити йому частину. Цим самим певним чином врегульовується гендерна рівність на майно.

Вперше в конституційному законодавстві України материнство і батьківство урівнюється в правах і охороняється держа-

вою. Такий підхід закріплює ст. 51 Конституції України, де йдеться про вільну згоду жінки і чоловіка у шлюбі, що втілює паритетність міжстатевих відносин у сім'ї. Відповідно до цього потребує вдосконалення законодавство про материнство і дитинство, зокрема майнові проблеми.

Ст. 32 чинного Кодексу про шлюб та сім'ю передбачає право на аліменти жінці-матері, з якою проживає дитина до досягнення нею трьох років. Закон врегулював звичну для суспільства ситуацію, коли дитина живе саме з матір'ю.

Таке врегулювання потребує спрямування на урівнення становища матері і батька відповідно до Конституції. Справедливим є в проєкті Сімейного кодексу України надання такого права і батькові, якщо дитина проживає з ним. Цим самим встановлюється гендерна рівність і реалізується конституційний принцип охорони державою материнства та батьківства.

4. Розірвання шлюбу: рівність прав і можливостей

Конституція України проголошує “вільну згоду” жінки та чоловіка на шлюб. Конституційне право на свободу вступу до шлюбу зумовлює право на розірвання шлюбу. Таке розірвання шлюбних відносин є наслідком “неможливості спільного життя подружжя та збереження сім'ї”.

За ст. 38 Кодексу про шлюб та сім'ю України чоловік не має права порушувати справу про розірвання шлюбу під час вагітності дружини і протягом одного року після народження дитини. Отже, заборона стосується лише чоловіка і ставить його в нерівне становище. Дружина згідно із статтею може подати до суду заяву у будь-який час, що надає їй перевагу. Таке законодавче регулювання суперечить засаді рівності статей.

З метою відновлення гендерної рівноваги доцільною є заборона і жінці, і чоловікові подавати такі позови під час вагітності та до досягнення дитиною одного року. Статтю такого змісту запропоновано до проєкту Сімейного кодексу України.

Встановлення загальної заборони має і виняток: у разі вчинення злочину проти дитини або другого з подружжя суд прийматиме заяву про розірвання шлюбу на загальних підставах. Такий виняток не суперечить гендерній рівновазі.

5. Проблеми нешлюбної сім'ї

Відповідно до ст. 51 державна охорона сім'ї, дитинства, материнства та батьківства не пов'язується із шлюбом. Звідси можна зробити висновок, що об'єктом державної охорони є інтереси дитини, матері та батька незалежно від укладення шлюбу.

Держава забезпечує правовий захист дитинства. Відповідно до Конституції України (ст.52) "діти рівні у своїх правах незалежно від походження, а також від того, народжені вони у шлюбі чи поза ним".

Чинне законодавство встановлює обмеження можливості судового встановлення батьківства щодо позашлюбної дитини. Кодекс про шлюб та сім'ю України передбачає чотири обставини, за яких суд відмовляє у позові, а саме:

- ◆ спільне проживання;
- ◆ спільне утримання дитини;
- ◆ участь у вихованні дитини;
- ◆ вчинення певних дій, які засвідчують визнання чоловіком свого батьківства.

Суд відмовляє у позові, якщо відсутня хоча б одна з чотирьох обставин. Цим положенням стверджується нерівність жінки та чоловіка у сексуальних відносинах. Долання такої нерівності передбачає проект Сімейного кодексу України. В ньому передбачається істотна зміна щодо можливості судового встановлення батьківства. Вона полягає в тому, що суд матиме право визнати особу батьком на підставі будь-яких доказів, що засвідчують його батьківство. Таке правило буде проявом однакового законодавчого підходу до сфери сексуальних відносин: у любові беруть участь двоє, а отже, на них обох мають лягати обов'язки щодо дитини. Водночас такий підхід означатиме посилення правової охорони материнства.

Тривалий час принципом сімейного законодавства вважався захист материнства і дитинства. Це відповідало "охоронній" концепції становища жіноцтва. В середині 90-х років, коли все більш пануючим ставав гендерний підхід до аналізу соціальних відносин, у Конституції України, прийнятій у 1996 р., було сказано про

батьківство як об'єкт державної охорони. Конституційний принцип охорони батьківства нарівні з материнством перенесений до проекту Сімейного кодексу України. Це означає утвердження рівного підходу до материнства та батьківства як двох нерозривних біосоціальних правових станів.

Новий рівень правової охорони батьківства проявляється у наданні особі, яка не є в шлюбі з матір'ю дитини, можливості претендувати на запис себе батьком дитини: дружина чоловіка не може перешкоджати запису його батьком дитини, яка була зачата або народилася у шлюбі.

На законодавчому рівні ніхто з батьків дитини не має переваг при вирішенні питання про те, з ким буде жити дитина, якщо її батьки спільно не проживають. Судова практика при однакових умовах традиційно віддає перевагу жінці. Цим самим спрацьовує установка на те, що саме жінка-мати може якнайкраще забезпечити побутові та почуттєві потреби дитини.

Закон встановлює, що той з батьків, хто не проживає з дитиною, має право на спілкування з нею. Як правило, окремо від дитини проживає саме батько. Однією з головних причин розлучення залишається зловживання алкоголем та насильство в сім'ї з боку чоловіка. Ця обставина накладає свій відбиток на подальші взаємини осіб, які раніше були в шлюбі. Це також часто провокує встановлення матір'ю дитини перешкод до спілкування батька з дитиною. Така ситуація є складною для суду. Рішення його з цього питання виконуються дуже важко. Як стимул для неухильного виконання рішення суду в проекті Сімейного кодексу України передбачена правова норма про компенсацію моральної шкоди тими, хто перешкоджає батькові брати участь у вихованні дитини.

Отже, сімейне законодавство характеризується певною тенденцією впровадження гендерного конструкту в регулювання гендерних відносин, у становлення паритетної демократії в сім'ї. Подальший його розвиток сприятиме створенню недискримінаційного середовища в сім'ї, паритетних відносин всіх її членів, забезпечення можливостей і умов для досягнення гендерної рівноваги між жінкою і чоловіком.

7. Житлове законодавство України

Реально існуючі житлові відносини в Україні регулюються насамперед Конституцією України, Житловим кодексом України та іншими нормативно-правовими актами. Ст. 47 Конституції України говорить: "Кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду."

Конституційно в частині першій даної статті закладені рівні права на житло чоловіка і жінки. З боку держави де-юре витримуються рівні зобов'язання щодо кожного громадянина незалежно від статі здобувати житло. У частині другій ст. 47 йдеться про надання житла державою та органами самоврядування безоплатно або за доступну для громадян плату відповідно до закону тим, які потребують соціального захисту. Отже, в Конституції України та іншому житловому законодавстві концептуально закладено право людини — чоловіка і жінки вимагати від держави допомоги у здійсненні житлових прав. Вимога дотримання права на житло зумовлює виникнення у другої сторони — держави обов'язку підтримки, сприяння і заохочення.

Часто обов'язок держави розуміється як роздавати милостиню, розподіляючи житло та інші предмети першої необхідності. Такий підхід на світовому рівні розглядається як економічно невиправданий підхід до розв'язання завдань забезпечення добробуту населення в довгостроковому плані.

Право на житло, як і на продукти харчування, медичне обслуговування, освіту є правом на участь у соціальних механізмах, що відкривають доступ до них. У 1996 р. — році прийняття Конституції України — Група експертів ООН рекомендувала країнам такі основні напрями участі держави у розв'язанні житлового питання: забезпечення гарантій користування жилим фондом, попередження дискримінації при розподілі житла, заборона незаконного і масового виселення, ліквідація бездомності й заохочення процедур участі приватних осіб і сімей у вирішенні власних житлових проблем. Вона також визнала, що в окремих випадках потрібна безпосередня допомога — наприклад, жертвам антропогенного і стихійного лиха й найбільш ураженим членам суспільства.

Звичайно забезпечення права на житло не є метою, яку можна досягти швидко, особливо в Україні з низькими доходами й невисоким рівнем людського потенціалу.

Житлова проблема в Україні легітимно визнана однією з найгостріших соціально-економічних проблем, про що йдеться в Указі Президента України від 15 липня 1999 р. № 856/999 “Про основні напрями забезпечення житлом населення України на 1999-2005 роки”.

Гострота даної проблеми зумовлюється рядом матеріально-фізичних і соціально-економічних факторів. До першої групи слід віднести високу залежність результатів діяльності як чоловіків, так і жінок майже у всіх сферах суспільного життя від рівня задоволення однієї з найперших потреб людини — потреби у житлі. Другу групу становлять ті зміни щодо суспільних форм задоволення даної проблеми, що відбулися в Україні з переходом до організації економіки й інших сфер суспільного життя на ринкових засадах, а саме: громадяни мають самі дбати про задоволення власних житлових потреб і потреб членів своєї сім’ї шляхом побудови житла, набуття його у власність іншим способом чи арендуючи його у власників.

За сучасного рівня розвитку економіки та форм організації суспільного виробництва в Україні для тієї частини громадян, в структурі грошових доходів яких основну частину становить заробітна плата набути житло практично неможливо. Адже середня заробітна плата у 2000 р. становила в цілому по Україні на третину менше за визначеного законом прожиткового мінімуму на одну працездатну особу. І навіть у промисловості, де заробітна плата була найвищою, середній рівень її становив 305 гривень на місяць, що майже на 13% нижче за прожитковий мінімум. Вартість будівництва 1 кв. м найдешевшого житла в даний час перевищує 1000 гривень. Отже, забезпечити себе житлом сьогодні становить велику складність як для чоловіків, так і для жінок. Однак для жінок ця проблема є більш відчутною через обмежені можливості жінки як учасника ринку праці. Середня ж місячна заробітна плата жінки в середньому на 25-30 % нижча, ніж заробітна плата чоловіка.

Практично нереальною для жінки є й обмежена у кількісному виразі, проте все ж доступна для чоловіка, можливість вирішити свої житлові проблеми обійнявши посаду в державному апараті, перебування на якій гарантує безкоштовне одержання із державного житлового фонду, як це передбачено законом чи усталено діловими (по суті протизаконними) звичаями.

Економічною передумовою вирішення житлової проблеми є така організація економіки, за якої постійну роботу могло б мати практично все економічно активне населення — як чоловіки, так і жінки. Наявність же постійної роботи за рівнем оплати праці має гарантувати можливість працівникові (як чоловікові, так і жінці) задовольнити не лише власні основні потреби, до яких відноситься і потреба в житлі, а й потреби середньостатистичної кількості членів сім'ї, що можуть бути на його утриманні. Нині близько 78% тих, хто перебуває за межею бідності, становлять члени сімей, де хоча б один із дорослих працює.

Однак і факт створення необхідних економічних передумов сам по собі не означає автоматичного вирішення всіх соціально-економічних, в тому числі і житлової, проблем. Для цього потрібно визначити ще й такі суспільні форми забезпечення населення житлом, за яких наявні економічні можливості використовувалися б з найбільшим соціальним ефектом. Визначити такі форми означає насамперед удосконалення житлового законодавства, приведення його у відповідність з тими змінами, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя за орієнтації на ринкову модель організації економіки.

При виконанні цієї роботи на її сучасному рівні та за наявних економічних можливостей її розв'язання проглядаються два аспекти, які зумовлюють необхідність внести необхідні зміни в житлове законодавство вже на даному етапі. Перший — це вироблення такого законодавства, яке б забезпечувало б рівні реальні можливості як для чоловіків, так і для жінок бути забезпеченими житлом хоча б за мінімальними нормами, що мають визначатися державою.

Другий аспект — забезпечити законодавчим шляхом рівні можливості для чоловіків і жінок безперешкодно користуватися

тим житлом, яким вони володіють на правах спільної власності, аренди та інших підставах, передбачених законом.

Відповідно до Конституції України, де в ст.47 на державу покладається обов'язок забезпечити для громадян умови, за яких вони б мали можливість набути для себе житло, у новому Житловому кодексі слід визначити систему конкретних правових норм, які б розкривали зміст даного обов'язку держави та порядок його виконання. При визначенні такої системи слід виходити з того, що одні з цих норм мають застосовуватись за нинішніх складних соціально-економічних умов, другі — за суттєвого поліпшення останніх, коли необхідність у використанні перших значно скоротиться, а згодом можливо відпаде і зовсім.

При удосконаленні житлового законодавства необхідно враховувати ту обставину, що жінки порівняно з чоловіками мабуть ще довгий час залишатимуться більш обмеженими в матеріально-фінансовому відношенні щодо можливості забезпечити себе житлом, а отже за наявності певних, передбачених законом підстав, мають бути під захистом держави.

У даний час законодавством все більш визнається необхідність розробити таку систему кредитування житлового будівництва, за якої б побудова житла стала доступною для більшості громадян України, а особливо для категорії громадян, за якими визнаються пріоритети у забезпеченні житлом, а також ті, кому держава має надавати соціальне житло безоплатно чи за невелику плату.

Ці загальні положення, що окреслюють роль держави у вирішенні житлової проблеми, мають конкретизуватися у Житловому кодексі, який регулюватиме житлові відносини в ринкових умовах.

При детальному розробленні механізму фінансового кредитування житлового будівництва, визначенні форм кредитування у залежності від фактичних і потенційних можливостей різних категорій громадян необхідним є виділення коштів на будівництво житла, необхідного для тієї категорії громадян, які потребують підтримки держави у формі надання довгострокового пільгового кредиту. До них варто віднести також багатодітні та неповні сім'ї, в складі яких є неповнолітні чи повнолітні непрацевдатні

утриманці. Оскільки ж неповні сім'ї утримуються у більшості випадків жінкою, то законодавче закріплення такого положення певною мірою сприятиме утвердженню гендерної рівності в житлових відносинах.

До категорії громадян, які мають забезпечуватися соціальним житлом, слід віднести також одиноких малозабезпечених осіб, старших певного віку (такого, при досягненні якого практично неможливо конкурувати на ринку праці). Переважну частину таких громадян становлять жінки.

У Житловому кодексі необхідно відобразити ті зміни, що відбулися в житлових відносинах у зв'язку з приватизацією більшої частини (понад 73%) житлового фонду, що перебував у власності держави. Приватизоване житло здебільшого стало спільною власністю осіб, пов'язаних родинно-сімейними стосунками. При цьому загальні правові норми, що регулюють право спільної власності, не відображають повною мірою специфіки житлових відносин (наприклад, відносин, що виникають при розпорядженні одним із співвласників спільного житла належною йому часткою, при залученні до користування нею інших осіб тощо).

Як відомо, за радянського часу житло перебувало у власності держави. Відповідальними квартиронаймачами з різних причин в цих умовах виступали переважно чоловіки. За нових економічних умов у процесі приватизації житла як власники у відповідному порядку зареєстровані здебільшого чоловіки. І хоча згідно із законом всі члени сім'ї, які проживали в житловому приміщенні на момент його приватизації, є рівноправними співвласниками, а отже мають однакові права на користування ним, фактичні відносини складаються дещо по-іншому. Зокрема, той із співвласників, на чие ім'я зареєстроване житло і хто виступає стороною договору комунально-технічного обслуговування житла, в умовах загального правового нігілізму не рідко із-за недосить ефективної роботи правоохоронних і судових органів користуються певними перевагами порівняно з іншими співвласниками житла (зокрема, при вирішенні питань про поселення — виселення інших осіб, передання житла у заставу, відчуження його тощо) і потер-

пають від такого становища насамперед жінки як особи, певні ущемлення прав котрих суспільною свідомістю сприймається за моральне явище. Викоріненню цього явища частково може сприяти закріплення в законі положення, згідно з яким у всіх документах, що підтверджують право власності на житло, при відповідних записах в реєстрі нерухомості обов'язково мають зазначатися усі співвласники житла (квартири, житлового будинку). Таким чином при укладенні будь-яких правочинів щодо даного житла неможливо буде обійти будь-кого із співвласників.

Дуже важливим є визначення засобів захисту прав осіб, які не будучи власниками жилих приміщень (житлових будинків, квартир) поселяються і проживають в них як члени сім'ї власників (співвласників).

Насамперед необхідно чітко визначити правові підстави, за яких у даних осіб виникає право на проживання в таких приміщеннях (житлових будинках, квартирах). До таких підстав слід віднести сам факт поселення в дане приміщення за згоди його власника (співвласника). Факт же адміністративної прописки на дане приміщення не повинен розцінюватись як самодостатній при вирішенні питання про наявність (відсутність) права на користування цим приміщенням (а саме виходячи з такої оцінки факту прописки вирішуються нині такі питання в органах місцевого самоврядування і судових органах).

В умовах значного безробіття в Україні та з розширенням територіальних меж ринку праці, зокрема, з появою можливостей працевлаштування за межами України, необхідно якнайскоріше скасувати правову норму, згідно з якою допускається примусове позбавлення особи права користуватися займаним нею житловим приміщенням (будинком, квартирою) у разі, якщо дана особа не проживала у цьому приміщенні не менше шести місяців підряд.

З урахуванням об'єктивної тенденції до послаблення стабільності шлюбу слід у формі закону запровадити норму, згідно з якою той з колишнього подружжя, хто не є власником (співвласником) житла, в яке поселився як член сім'ї, у разі розторгнення шлюбу мав би право протягом певного періоду, визначеного за домо-

вленістю з власником житлового приміщення чи встановленого судом, безперешкодно користуватися цим приміщенням за умови відсутності в цього подружжя іншого житла. Строк цей має бути достатнім для того, щоб така особа мала змогу набути інше житло. Це сервітутне право не повинне припинятися з переходом власності на приміщення (будинок, квартиру) до інших осіб.

Внесення таких змін сприятиме утвердженню гендерної рівності в цій важливій галузі суспільних відносин що регулюється житловим законодавством.

8. Міжнародне законодавство

Проведення гендерної експертизи міжнародного законодавства потребує врахування таких двох моментів:

1. Україна є учасницею (стороною) прийняття і підписання важливих міжнародно-правових актів. Відповідно до вимог національного та міжнародного права цим самим країна бере на себе зобов'язання їх виконувати і відповідно вносити необхідні зміни в національне законодавство. Отже норми міжнародного законодавства з гендерної проблематики є обов'язковими для їх виконання.
2. Існує немало міжнародних актів, які, не будучи юридично обов'язковими, відображають напрями міжнародного співробітництва. Це як правило резолюції Генеральної Асамблеї ООН. Серед них є резолюції, в яких у різних аспектах представлена гендерна проблематика. Такі акти безперечно менш впливові за своєю юридичною силою, ніж міжнародні договори, однак їх значення величезне. В них відображено досягнутий у світі рівень розуміння гендерної проблеми, узагальнюється і оцінюється гендерний досвід державної діяльності багатьох країн, його вираження в різних сферах. Не рідко етапом у міжнародному нормотворенні стають рекомендації, що виробляються авторитетними міжнародними органами, зокрема Радою Європи, Європейським Союзом та ін. Особливо це важливо у справі регіонального гендерного співробітництва, зокрема в Європі.

До таких документів, наприклад, можна віднести рекомендації Ради Європи національним державам щодо внесення до їх конституцій окремих самостійних статей про рівність чоловіків і жінок. Україна прийняла ці рекомендації і в Конституції України є окрема ст. 24 щодо гендерної рівності. Україна, що ставить перед собою за мету інтеграцію в європейський правовий простір, повинна враховувати і рівень розв'язання Європою правових аспектів гендерної проблематики.

Гендерна експертиза міжнародного законодавства здійснюється в таких напрямках:

1. Законодавче вираження історичної необхідності міжнародно-правового закріплення гендерної проблематики та розвитку міжнародної гендерної діяльності.

Гендерна експертиза міжнародного законодавства має окреслити історичну необхідність юридичного закріплення гендерної проблематики на міжнародному рівні та міжнародної гендерної діяльності. Виходячи з аналізу світових, європейських гендерних процесів, експертиза має висвітлити місце в них України, її роль та вплив на ці процеси, а також відчуття зворотнього світового гендерного впливу.

Історичний підхід до гендерного нормотворення на світовому рівні, його оцінка і сприйняття на національному рівні висвітлює історичне місце України у світових змінах, світовому людському розвитку, у розв'язанні проблеми прав людини — жінки і чоловіка.

Історична необхідність юридичного закріплення гендеру на міжнародному рівні значною мірою зумовлена результатами концептуального і практичного аналізу існуючого теоретичного та діяльнісного підходу до “соціального захисту становища жінок”.

Міжнародне співробітництво щодо захисту прав людини після другої світової війни здійснило вирішальний вплив на становлення і розвиток інституту захисту прав жінок. І хоча як принцип проголошувалася рівноправність жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, все ж це розумілося як “підтягування” рівня

жінок до рівня чоловіків. У ці роки були прийняті важливі міжнародно-правові акти щодо захисту прав жінок:

- у політичній сфері — Конвенція про політичні права жінок (1952 р.), Конвенція про громадянство заміжньої жінки (1957 р.);
- в економічній сфері — Конвенція про рівну оплату за рівну працю (1951 р.), Конвенція щодо дискримінації в сфері найма і праці (1958 р.), Конвенція про охорону материнства (1952 р.);
- в освітянській сфері — Конвенція щодо дискримінації в галузі освіти (1960 р.);
- у сфері сімейних відносин — Конвенція про згоду і вступ до шлюбу, шлюбний вік і реєстрацію шлюбу (1962 р.) та інші.

Міжнародним актом, що узагальнив міжнародне співробітництво стосовно захисту прав жінок, стала Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята в 1979 р. Хоча в Конвенції акцентується головна увага на ліквідації всіх форм дискримінації щодо жіночої статі, все ж документ має особливе значення для характеристики можливостей, що надає міжнародне право державам для гендерного реформування суспільства.

По-перше, Конвенція закріплює позитивні і негативні зобов'язання держав. Позитивні (вдаватися до дій) — забезпечити практичне втілення принципу рівноправності (п.а. ст.2); вживати законодавчі заходи (п.б. ст.2); встановлювати юридичний захист (п.с. ст.2). Негативні (утримуватися від дій) — утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів (п.д. ст.2).

По-друге, Конвенція прямо говорить про зобов'язання держав щодо реформування свого законодавства відповідно не лише до конкретних норм Конвенції, а й таким чином, щоб воно гарантувало рівноправність статей. Це означає, що Конвенція не є міжнародно-правовим документом, який дає лише вичерпну уяву про шляхи досягнення реальної рівноправності, а й таким, що говорить про реальні права, стосовно яких таке досягнення необхідне. Особливо це явно впливає із ст. 3 Конвенції.

По-третє, Конвенція дозволяє державам звертатися у законодавчій практиці до так званої позитивної дискримінації як тимчасового заходу (ст.4).

Україна ратифікувала Конвенцію, розробила заходи по її виконанню. Такі заходи потребують в сучасних умовах оновлення, наповнення новим гендерним змістом, що випливає з документів, прийнятих в 90-ті роки — матеріалів Віденської конференції з прав людини (1993 р.), Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок (1995 р.), рішень Генеральної Асамблеї ООН і зокрема Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН “Жінки у 2000 році: рівність між жінками та чоловіками, розвиток і мир у XXI столітті” (2000 р.) та багатьох інших документів.

Отже в міжнародному праві до 80-х років був відсутній чітко виписаний гендерний аспект. Перші міжнародні акти, що стосуються прав жінок, мали протекціоністський характер і були спрямовані на захист прав жінок, на виняток їх з певних сфер соціальних відносин. Ряд міжнародних договорів спочатку тільки проголошували принцип рівноправності, не торкалися питання про гарантії забезпечення рівних умов (Конвенція про політичні права жінок, 1953 р.). Життя показало, що не зважаючи на досягнення певних успіхів у соціальному захисті жіноцтва, питання нерівності чоловіків і жінок залишалося проблемою нерозв’язаною. Постало питання комплексного підходу до статей як рівноправних і комплексного практичного вирішення гендерних проблем.

Гендерний підхід до аналізу становища чоловіків і жінок історично зумовлений і спричинений їх станом в останній третині XX — початку XXI ст., а саме оптимальністю вичерпаності чоловічого людського ресурсу, здатного виступати від усього суспільства, і у великій мірі незадіяністю, незатребуваністю ресурсу жіночого, який все більше набирив нових якостей і виявляв нові форми активності.

Зміни у всіх сферах життя суспільства формували затребуваність людського потенціалу жіночої статі і вносили нові форми поведінки в життєдіяльність статі чоловічої. XXI ст., як підкреслюється у Доповіді про розвиток людини за 2000 рік, підготовленій Програмою розвитку ООН, - це століття прав людини і утвердження свобод виявлення людського потенціалу чоловіка і жінки. Це вимагає концептуального переосмислення багатьох проблем і змін парадигм у підході до розв’язання соціально-статевих проблем на міжнародному, регіональному і національному рівнях.

2. Визначення місця і ролі гендерного конструкту в міжнародному законодавстві.

У 80-90-ті роки світове співтовариство намагалося узагальнити діяльність щодо поліпшення становища жінок. Свідченням цього є проведення чотирьох міжнародних і багатьох регіональних конференцій з різних питань становища жінок. Здійснений на цих конференціях аналіз показав, що все більше акцент в реальному житті переноситься з “поліпшення становища жінок” на “принцип рівноправності чоловіків і жінок”, який лежить в основі міжнародного права захисту прав людини. У найбільш загальній формі він закріплений в Статуті ООН як зобов'язання поважати права всіх людей незалежно від статі. У прийнятій на основі Статуту ООН у 1948 р. Загальній декларації прав людини всі перераховані в ній права і свободи також проголошені стосовно всіх людей: “кожна людина повинна володіти всіма правами і всіма свободами, проголошеними цією декларацією, без будь-якої різниці... щодо раси, кольору шкіри, статі, мови або іншого стану” (ст. 2).

Цей же принцип сформульований в обох Міжнародних пактах про права людини (1966 р.), що закріпили норму про рівноправність статей. У ст.3 обох Пактів держави зобов'язалися забезпечити рівність чоловіків і жінок щодо користування всіма громадянськими, політичними, економічними, соціальними і культурними правами. Цим же питанням присвячені ст. 6,7,10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права і ст. 23 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. Отже пакти про права людини закріпили принцип рівноправності статей у формі юридичного обов'язку й безперечно розглядають рівність прав жінок і чоловіків ширше, ніж просте декларування їх спільної рівності перед законом.

Ідеї рівноправності жінок і чоловіків конкретизовано в багатьох інших міжнародно-правових актах. Особливий акцент і зміст зводиться до заборони будь-якої дискримінації стосовно жінок, оскільки саме вони перебувають у найбільш залежному від чоловіків становищі. Але разом з тим забороняється будь-яка відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, “яка

спрямована на ослаблення або зводить на нівець визнання, користування або здійснення жінками не залежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській та будь-якій іншій сфері” (ст. 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок). Термін “дискримінація” варто розуміти тут в найширшому смислі, що включає не лише визнання наявності права, а й гарантій реальної можливості користуватися таким правом.

Міжнародне право закріплює норму про рівноправність чоловіків і жінок в категоричній імперативній формі. Держави не мають права відмовитися від цієї норми. Україна зобов’язана також це право визнати в системі основних.

У 80-ті роки рівність чоловіків і жінок проголошується не лише як принцип. Гендерний компонент в міжнародному законодавстві має тенденцію до розширення, до імплементації його у різні сфери життя. У 90-ті роки обов’язковим для діяльності всіх структур ООН — організаційній, правотворчій, просвітницькій та інших стає оволодіння та внесення в них гендеру як принципу, аспекту, компоненту, конструкту, підходу та ін. Залежно від гендерного реформування всіх структур ООН і готовності та здатності їх до наповнення своєї діяльності, сфери в якій ця діяльність здійснюється, гендерним змістом, відбувається оволодіння явищем гендера і внесення його в реальну право- і нормотворчість на міжнародному рівні.

90-ті роки характеризуються тим, що всі міжнародні документи в тій чи іншій мірі пронизані утвердженням рівності чоловіків і жінок. Діяльність міжнародних структур все більш ґрунтується на цьому підході. Міжнародні, європейські урядові і неурядові структури принцип рівності статей все більш розглядають як основоположний. Такий підхід рекомендується національним суспільствам.

3. Визначення у міжнародному праві пріоритетності гендерного принципу рівності чоловіків і жінок та розв’язання гендерних проблем

Гендерний принцип рівності чоловіків і жінок і гендерну сферу діяльності у 90-ті роки ООН проголошує як пріоритетні у складі

інших пріоритетів її діяльності. Саме таким гендерний принцип визначений в матеріалах Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок (1995 р., Пекін), Женевської конференції (січень 2000 р.), Спеціальної Сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним “Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток і мир у XXI столітті” (червень 2000 р.), Асамблеї Тисячоліття на Самміті Тисячоліття (вересень 2000 р.) У прийнятих актах на цих конференціях і міжнародних органах міститься звернення до національних урядів включити стандарти, що містяться в міжнародних документах, у внутрішнє законодавство і зміцнювати національні структури, інститути і органи суспільства, які відіграють певну роль у справі підтримки гендеру. Досить сказати, що кожен з 12 напрямів, визначених у Платформі дій Четвертої Всесвітньої конференції з становища жінок, закінчується у підсумку гендерними рекомендаціями. І хоча конференція у своїй назві акцентує на становище жінок, все ж у змісті її переважає гендерний підхід, який визначається як пріоритетний. Конференція звертає увагу на створення можливостей для утвердження рівності статей, рекомендує підходи до створення національних, державних і суспільних механізмів по втіленню гендерної проблематики. Всі наступні конференції, засідання, форуми все більш поглиблюють гендерні підходи і гендерну проблематику, підкреслюють комплексний підхід до розгляду становища чоловіків і жінок, утвердження їх рівних прав, обов’язків, відповідальності і можливостей.

Виконання міжнародного законодавства з гендерних проблем, втілення гендерних принципів в Україні потребує відпрацювання національного державно-правового механізму його реального втілення. У структурі цього механізму оновлення діяльності як внутрішньої, так і зовнішньої особливо потребує Міністерство закордонних справ України — саме наповненням гендерним змістом. Участь МЗС в структурах ООН, в тому числі в Раді Європи, Європейському Союзі та інших міжнародних органах та організаціях, де широко розглядаються гендерні проблеми, приймаються з них рішення, не знаходить ще активного вираження в національній діяльності: інформаційній, рекомендаційній, організаційній, правотворчій та іншій.

Втілення гендерного принципу рівності, що пронизує все більше організаційні структури міжнародних організацій, набуває поширення у всіх напрямках їх предметної діяльності, що безперечно знайде вихід у міжнародній правотворчості та правозастосуванні. Цей принцип і відповідна діяльність знайде національне втілення у функціонуванні державних та громадських структур країн світу.

4. Розширення гендерного компонента у напрямках міжнародного законодавства.

Активізація в останні два десятиліття міжнародної діяльності з питань гендеру зумовила й активність внесення гендерного компонента в міжнародні документи, що стосуються всіх сфер життя людей. На міжнародних зібраннях різного рівня все ширше ставляться питання й приймаються акти про імплементацію гендерного компонента у всі сфери життєдіяльності.

Підписуючи ці документи, Україна зобов'язується імплементувати гендерну проблематику в усі сфери національного життя, створюючи можливості для Людини реалізувати свої права.

5. Забезпечення гармонізації національного законодавства з гендерної проблематики з міжнародним.

Впровадження міжнародного законодавства, в тому числі і з гендерної проблематики, Україна може здійснювати:

- шляхом гендерної нормотворчості;
- через реалізацію міжнародно-правових норм, напрацьованих міжнародними структурами в міжнародних документах.

Світ виробляє міжнародні гендерні стандарти, гендерні принципи, гендері напрями діяльності. Україна, визнавши їх, має гармонізувати національне законодавство з міжнародним. Це зумовлено світовими процесами глобалізації, демократизації, гуманізації соціального, в тому числі й соціально-статевого, життя. Ці процеси охоплюють різні території з різним ступенем їх вираження. Україна як європейська держава насамперед має гармонізувати гендерний компонент свого життя з європейським рівнем його вираження і законодавчого втілення.

6. Забезпечення адаптації українського законодавства з гендерної проблематики в європейське законодавство

Адаптація українського законодавства з гендерної проблематики у європейське потребує активного вивчення і осмислення гендерного конструкту в європейському законодавстві і поступового реформування законодавства національного. При цьому є реальна потреба:

- в докорінному реформуванні правової національної системи;
- в збереженні національно-особливого у законодавстві щодо гендеру, зумовленого часом, простором і національними традиціями.

Адаптуючись у європейський правовий і гендерний простір, прагнучи до гармонізації національного законодавства з європейським і в цілому з міжнародним, Україна відчуває на собі вплив міжнародно-правового досвіду, зразків та стандартів гендерної діяльності.

7. Вивчення міжнародного, європейського державно-правового досвіду гендерних перетворень і впровадження його в усі сфери життєдіяльності Української держави і суспільства

До такого досвіду насамперед відносяться закони про гендерну рівність та інші нормативно-правові акти з питань гендерної рівності у сфері праці, охорони здоров'я, виховання молоді та ін. Такі закони прийняті в Швеції, Норвегії, Голландії, Ісландії, Фінляндії, Литві, Франції, Японії. В даний час такий закон розробляє Російська Федерація.

Законотворчість в різних країнах з питань гендеру має тенденцію до розширення щодо сфер і поглиблення обсягу правового регулювання. Світовий досвід розширяє світобачення українських законотворців, сприяє доланню традиційності у поглядах на гендерну проблематику.

Заслуговує вивчення гендерних аспектів у формуванні та функціонуванні державного механізму європейських країн, його компетенції з питань гендеру, результативності її реалізації.

Розвитку громадянського суспільства в Україні сприяв би й світовий та європейський досвід гендерної діяльності партійних та громадських організацій різних країн.

На основі вивчення та аналізу міжнародного законодавства, його гендерного компоненту та міжнародного досвіду гендерної діяльності розширився б світогляд щодо вироблення механізмів впровадження міжнародних норм та новотворення українського законодавства з гендерної проблематики.

Кожен з цих напрямів гендерної експертизи міжнародного законодавства потребує сучасного теоретичного осмислення тенденцій розширення гендерного конструкту.

Частина IV. ЗАГАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОЧІКУВАНОГО РЕЗУЛЬТАТУ ГЕНДЕРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Здійснення гендерної експертизи українського законодавства передбачає його узагальнений аналіз і підсумовування досягнутого, результатом чого має стати комплекс дій: висловлення (оцінка) ставлення до правової ситуації в країні з точки зору закріплення в законодавстві гендерного аспекту, виявлення політичних і правових ініціатив до дійових осіб найвищого політичного і державного рівня, виконання певної аналітичної, видавничої, пропагандистської роботи з самими авторами, поширення матеріалів серед державних діячів та населення, пропозиція регламентуючих документів, програм, конкретних кроків, технологій тощо.

Проведення гендерної експертизи законодавства не є самоціллю. Вона є важливим гендерним і правовим інструментом забезпечення рівності чоловіків і жінок в Україні.

Як результат, експертиза передбачає також активізацію політичної волі в Україні, яка здатна впливати на соціальні процеси, створювати організаційні структури і володіти методами для забезпечення політики з рівності статей.

Отже, спільна дія авторів експертизи і політичних та державних діячів може визначати цілеспрямований професійний підхід до проблеми і активні дії щодо її розв'язання. Виходячи з цього, можна констатувати, що загальний аналіз гендерної експертизи законодавства України спрямований на:

- ♦ правове забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життя країни;
- ♦ підвищення ролі законодавства у розв'язанні гендерних проблем;
- ♦ створення правових гарантій та рівних можливостей щодо забезпечення рівних прав і свобод, обов'язків і відповідальності, розвитку і миру для жінок і чоловіків;
- ♦ спрямування гендерних прав на забезпечення соціально-економічних реформ, переходу до ринкових відносин і долання негативних тенденцій, що перешкоджають цьому процесу;

- ♦ підвищення ролі гендерного законодавства в структурі правової реформи;
- ♦ долання за допомогою права всіх форм дискримінації щодо будь-якої статі в суспільстві;
- ♦ посилення значення правових аспектів розвитку гендерної демократії в системі соціальної демократії;
- ♦ внесення в правову ідеологію як її складової гендерного компонента.

Цим напрямом гендерного перетворення і новотворення в законодавстві України й має відповідати комплекс відповідних дій:

1. На основі аналізу гендерного компонента в системі українського законодавства підготувати узагальнюючий матеріал за результатами експертизи і видати його у вигляді книги, серії брошур (за галузями права).
2. Подати до Верховної Ради України комплекс заходів законодавчого характеру, спрямованих на забезпечення гендерних стратегій у країні.
3. Розробити і подати до органів виконавчої влади комплекс заходів щодо реалізації законодавчих актів, які містять гендерну проблематику.
4. Підготувати на ім'я Президента України доповідну записку про стан гендерної ситуації в Україні.
5. Підготувати комплекс заходів національного рівня, які забезпечили б зміни в гендерній ситуації в Україні.
6. Підготувати і надіслати політичним партіям і громадським об'єднанням пропозиції щодо вдосконалення гендерних аспектів у прийнятих ними статутах і програмах, а також з питань розширення їхньої практичної гендерної діяльності.
7. Підготувати і видати (за наявності коштів) монографію "Право України: гендерні аспекти (теорія і практика)".
8. Видати книгу "Україна на межі тисячоліть: гендерна ситуація" на основі нових матеріалів, гендерного аналізу законодавства, нових статистичних даних, соціологічних досліджень та теоретичних розробок.

Підп. до друку 15.06.2001. Формат 60×84¹/₁₆. Папір офс. Гарнітура “Таймс”.
Друк офс. Ум. друк. арк. 7,0. Обл.-вид. арк. 9,4. Тираж 1000 прим. Зам. 1-152.

Видавництво “ЛОГОС”
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10

ВАТ “Книжкова друкарня наукової книги”
04107, Київ-107, вул. Багговутівська, 17-21

