

characteristics of man power that are in demand at the labor market in a certain period of time and in terms of the corresponding the state demand for police personnel as man power of the certain professional and qualified level. From these perspectives, the author has outlined the content: of the competitiveness of the employees of the National Police in the process of their activities as a concept that characterizes a set of its potential features that meet the requirements of the modern social and economic conditions; of competitiveness of man power as a concept that characterizes the real possibilities of realizing these potential features in terms of fluctuations for man power demand and its offers, which generally depends on the level of competitiveness in the field of professional policing.

The main factor for creating a strong law enforcement system according to the author is the new personnel policy, where the particular attention should be paid to increasing the professionalism of the employees of the National Police. It is the fizzle in the newly established National Police is often the reason for not only the health, but life both for an ordinary citizen, and for a police officer. It has been emphasized that the creation of highly skilled personnel of the National Police of Ukraine should be implemented through the acquisition of relevant knowledge and practical skills using modern innovative technologies.

Keywords: *employment, a police officer, personnel policy, competitiveness, professionalism.*

УДК 349.2

Н. В. КУШНИР,

аспірантка Харківського національного університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Проаналізовано міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності з метою імплементації міжнародно-правових норм в українське національне законодавство. Наголошено на тому, що досягнення гендерної рівності більшою чи меншою мірою охоплює процеси реформування національних законодавств, а практичні результати можливі лише через створення правового забезпечення рівності, відповідних державних механізмів правового забезпечення та через активну участь громадянського суспільства в цих процесах.

Ключові слова: *міжнародний досвід, законодавче забезпечення, гендерна рівність, імплементація правових норм, трудове право.*

Kushnir, N.V. (2017), "International experience of legislative provision of gender equality" ["Mizhnarodnyi dosvid zakonodavchoho zabezpechennia hendernoї rıvnosti"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 93–98.

Постановка проблеми. Вступивши у ХХІ століття, світова спільнота поставила своїм головним завданням створення найкращих умов життя для всіх людей світу, в якому не буде місця будь-якій нерівності – класовій, гендерній, расовій чи етнічній. Йдеться про стратегії, завдяки яким проблеми, що постають перед людьми, та накопичений ними досвід повинні стати одним із невід’ємних напрямів діяльності в процесі розробки, здійснення, контролю й оцінки політики і програм в усіх сферах політичного, економічного та громадського життя. **Метою** цього є те, щоб і жінки, і чоловіки в рівній мірі користувалися плодами таких зусиль, і тоді для нерівності не залишилось би місця.

Виклад основного матеріалу. Шлях самих жінок до визнання своїх прав був дуже довгим і розпочався ще наприкінці ХІХ – у першій половині ХХ століття з суфражизму – жіночого руху за отримання права голосу на виборах.

Суттєвий злам у цій ситуації припадає на часи активного розвитку капіталізму – першу половину ХІХ століття. Саме в ці часи розгорталися два різні, але рівною мірою значущі як для суспільства в цілому, так і для жінок зокрема процеси – масове поширення жіночої праці та поступове встановлення контролю за народжуваністю. Перший процес супроводжувався кризою родини в найнижчих прошарках територіальної громади, а також робив жінку конкурентом чоловікові на ринку праці, загострював напруженість у соціальних відносинах між статями. «Протягом дев’ятнадцятого століття жінки в багатьох країнах домоглися: права на освіту; права на рівну з чоловіками працю та заробітну плату; права голосу та права бути обраними до різних гілок влади спочатку на місцевому, локальному рівнях, а потім й до вищих ешелонів влади; права брати участь у діяльності професійних та громадських організацій, а також права на утворення власних

жіночих організацій; права на розлучення та рівних прав у шлюбі; права на використання контрацептивів; права на державну допомогу по вагітності та пологах, відпустку по нагляду за дитиною» [1, с. 35].

Широке застосування «концепції гендеру», гендерних досліджень у США, Канаді, скандинавських країнах мало вагомий вплив на еволюцію суспільних норм і уявлень про стосунки між статями та призначення жінки. Наукові знання, в свою чергу, стимулювали зміну масової свідомості, сприяли утвердженню відповідних цінностей і норм, визначали зміст нових законів, сприяли трансформації моралі, традицій, інститутів, у тому числі в діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Базовий принцип рівного ставлення та рівних можливостей для жінок і чоловіків, проголошений Міжнародною організацією праці, реалізується у трьох аспектах. По-перше, шляхом дотримання прав людини і забезпечення умов, необхідних для досягнення демократії. Боротьба проти дискримінації щодо статі вважається наріжним питанням у захисті прав людини, у зв'язку з чим особлива увага приділяється правам жінки й усуненню випадків дискримінації під час працевлаштування або вибору виду діяльності. По-друге, шляхом проголошення соціальної справедливості та зменшення рівня бідності, забезпечуючи жінкам можливість працевлаштування і навчання та поліпшуючи їх умови праці й соціальний захист. По-третє, шляхом соціального й економічного розвитку, сприяючи участі жінок у прийнятті рішень, формуванні та розвиткові політики праці, реалізації заходів, спрямованих на досягнення рівності. Статут Міжнародної організації праці визнає, що праця не є товаром, і підтверджує, що всі люди незалежно від раси, релігії чи статі мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної усталеності та рівних можливостей [2].

Поняття «рівність» розглядається не тільки як суто правове, що виключає формальну нерівність, а й як комплексне поняття, що охоплює рівність прав, обов'язків і можливостей. Аналізуючи соціальний стан і політичне забезпечення прав жінок і чоловіків у сучасному суспільстві, можна запропонувати такі формулювання сучасної концепції гендерної рівності:

– законодавче закріплення прав жінок і чоловіків;

– рівний розподіл економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками – громадянами однієї держави;

– подолання структурної нерівності положення окремих соціальних груп жінок і чоловіків, що бідують у додаткових гарантіях для захисту своїх прав та інтересів.

Сьогодні можна говорити тільки про реалізацію першої складової даної концепції – законодавчо закріплених прав жінок і чоловіків. Ці права закріплені як у конституціях більшості країн світу, так і в міжнародних правових документах, обов'язкових для виконання державами, які підписали та ратифікували їх. Щодо рівного забезпечення та розподілу економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками, то ця складова концепції гендерної рівності зважається в рамках побудови соціальної держави. Здійснення політики гендерної рівності прямо пов'язане з практикою соціальної політики держави, що існує за системою цивільних прав у суспільстві та системою соціальних практик і уявлень про працюючих жінок, про соціальне забезпечення материнства, про батьківство тощо.

До принципу рівності між чоловіком і жінкою світове співтовариство активно звернулося вже в післявоєнний період. Вперше права людини були систематизовані в Декларації ООН (1945 р.), яка стала міжнародною правовою основою для розвитку принципу рівності між чоловіком і жінкою. У 1946 р. була створена спеціальна Комісія зі статусу жінки, яка визначила своїм завданням політичні, економічні та соціальні права жінок. Загальна декларація прав людини, ухвалена у 1948 р., підтвердила принцип рівності прав і свобод для всіх людей незалежно від їх статі. Загальна декларація, доповнена двома статутами (перший – із громадських і політичних, другий – з економічних, суспільних та культурних прав), є широкою законодавчою основою для визначення та пояснення прав людини, її основних свобод [3].

На Європейському рівні доречно також згадати Європейську Конвенцію про права людини 1950 р., а також наступні протоколи до неї, які висвітлюють фундаментальні права і свободи людей у суспільстві, в тому числі принцип недискримінації за статтю. До таких міжнародних документів слід віднести і Європейську Соціальну Хартію 1961 р. із протоколами до неї, що встановила основні права жінок (Протокол 1988 р.). Пекінська декларація, ухвалена 15 вересня 1995 р. на 16-му пленарному засіданні IV Всесвітньої конференції про становище жінок, визнала, що за останнє десятиліття становище жінок у багатьох аспектах істотно покращилось, але цей прогрес був нерівномірним; нерівність між чоловіками та

жінками, як і раніше, існує, а основні перешкоди зберігаються, що серйозно впливає на добробут людей. Ситуація ускладнюється також посиленням убогості, що позначається на житті більшості людей у світі, особливо жінок і дітей, та походження якої варто шукати як у внутрішньодержавній, так і в міжнародній сферах. Пекінська декларація підтвердила прихильність до рівноправності жінок і чоловіків і інших цілей і принципів, проголошених у Статуті Організації Об'єднаних Націй, Загальній декларації прав людини й інших міжнародних документах у сфері прав людини, зокрема в Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації у відношенні жінок, Конвенції про права дитини, Декларації про викорінювання насильства стосовно жінок, Декларації про право на розвиток, до забезпечення повного здійснення прав жінок і дівчат як невід'ємної, складеної та неподільної частини загальних прав людини й основних свобод, для того щоб домогтися цілей рівності, розвитку і миру, розширенню можливостей і поліпшенню положення жінок, сприяючи таким чином задоволенню моральних, етичних, духовних та інтелектуальних потреб жінок і чоловіків, чи індивідуально разом з іншими, і за допомогою цього гарантуючи їм можливість повної реалізації свого потенціалу в суспільстві при формуванні свого життя у відповідності зі своїми власними сподіваннями [4].

Однак події ХХ століття все більше переконували, що рівність у правах (де-юре) не обов'язково призводить до фактичної рівності (де-факто). Для розвитку суспільству необхідно використовувати всі свої ресурси й усіх своїх членів, що означає повну та всеосяжну участь у цих процесах як чоловіків, так і жінок. Отже, принцип рівності, як доводив історичний досвід, повинен містити в собі право на відмінність, що припускає необхідність враховувати відмінні риси, характерні для жінок і чоловіків, тому що умови життя жінок і умови життя чоловіків значно відрізняються через репродуктивну функцію жінок. Питання не в наявності цих відмінностей, а в тому, що вони не повинні негативно впливати на умови життя жінок і чоловіків, вести до дискримінації. Навпаки, ці відмінності відповідним чином повинні враховуватися, знаходити своє відображення в рівному розподілі економічних, соціальних і політичних можливостей. Рівність жінок і чоловіків, як і права людської особистості, складовою частиною яких вона є, – той принцип, який потрібно постійно захищати, охороняти та зміцнювати.

Потрібно зазначити, що період кінця ХХ – початку ХХІ століття відзначився на міжнародній арені розвитком нових підходів і шляхів у досягненні гендерної рівності. ІV Міжнародна конференція з проблем жінок (Пекін, вересень 1995 р.), Рада Європи у Страсбурзі (1997 р.), ІV Європейська конференція міністрів з питань рівноправності між чоловіками і жінками (Стамбул, 1997 р.), регіональні конференції ЮНІФЕМ з проблем рівноправності (Будапешт, Алма-Ата), Женевська регіональна підготовча нарада ЄЕК «Пекін» (січень 2000 р.), спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і світ у ХХІ столітті» (Нью-Йорк, червень 2000 р.), яка проаналізувала реалізацію Пекінської платформи за 5 років та визнала, що концепція комплексного підходу до проблеми рівності чоловіка і жінки – стратегічна концептуальна лінія розвитку ХХІ століття, – усі зазначені міжнародні правові документи стали основою встановлення гендерної рівності у світовому масштабі.

Велике значення в забезпеченні гендерної рівності в міжнародному співтоваристві має Комісія ООН з питань становища жінок, яка комісія була створена Економічною і Соціальною Радою в 1946 р. До її функцій входять: а) підготовка рекомендацій і доповідей Раді про підтримку прав жінок у політичній, економічній, громадянській, соціальній галузях і сфері освіти; б) внесення рекомендацій Раді щодо найважливіших проблем, які потребують негайного розгляду, у сфері прав жінок з урахуванням необхідності застосування принципу рівності у правах чоловіків і жінок; в) підготовка пропозицій щодо здійснення цих рекомендацій. Тобто Комісія приймає власні резолюції та рішення, а також готує проекти резолюцій і рішень для розгляду Економічною і Соціальною Радою. Комісія складається із представників 32 держав – членів Організації Об'єднаних Націй, що обираються Радою на чотири роки. Як правило, Комісія раз на два роки проводить у Нью-Йорку або Женеві сесію протягом трьох тижнів [5].

Ще однією міжнародною інституцією, яка має безпосередній стосунок до забезпечення гендерної рівності, є Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, який був створений у 1982 р. відповідно до ст. 17 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. До його складу входять 23 експерти, які мають високі моральні якості та компетенцію в галузі, що охоплює конвенція. Експерти обираються державами-учасницями серед своїх громадян

строком на 4 роки. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок проводить засідання один раз на рік, збираючись на два тижні у Відні або Нью-Йорку [6].

Якщо говорити про здійснення політики гендерної рівності в країнах ЄС (де вона проводиться цілеспрямовано), то можна виділити два основні напрямки, в межах яких здійснюється політика гендерної рівності: оплата й умови праці жінок і чоловіків, усунення перешкод у просуванні жінок. Ці напрямки пов'язані з практикою цілеспрямованої державної та наддержавної політики, яка здійснюється в межах багаторівневої системи соціальної підтримки, оскільки на сьогодні визнано недієздатність ринкових механізмів вирішувати проблеми, що виникають між владою й індивідами.

Таким чином, можна відзначити той факт, що в країнах Західної Європи сама ідея рівного забезпечення та розподілу економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками під тиском низки обставин призвела до внутрішньо суперечливої моделі жіночого громадянства, що спирається на оплачувану зайнятість, зосередженої на побудові національних антидискримінаційних механізмів. Якщо говорити про проблему подолання структурної нерівності становища окремих соціальних груп жінок і чоловіків, які відчувають потребу в додаткових гарантіях захисту своїх прав і інтересів, то вона пов'язана з питанням визнання існуючих соціальних розходжень у способі життя різних соціальних груп жінок і чоловіків. Однак подолання очевидної структурної нерівності окремих груп жінок і чоловіків пов'язано, в першу чергу, з усвідомленням ними своєї колективної ідентичності та колективної рефлексії цієї проблеми в публічній сфері. Цей етап, на наш погляд, є первісним у соціальному механізмі реалізації та просування політики гендерної рівності.

У процесі історичного розвитку жіноча праця перетворилася на значну силу, яка відіграє важливу роль в економіці та постійно зростає. Якщо у 1950 р. на Заході рівень економічної активності жінок становив 29,4 %, то у 1980 р. – вже близько 40 %, а в деяких країнах, наприклад у Фінляндії, – 50 %. У середньому показники професійної зайнятості заміжніх жінок віком від 25 до 55 років підвищилися з 1960 по 1980 рр. на 30 %, причому здебільшого за рахунок жінок, які працювали повний робочий день. Особливо це характерно для таких країн, як Франція, Великобританія, Фінляндія, Швеція. Трудова діяльність для більшості жінок не є безперервною та припиняється з народжен-

ням дитини. Згодом, коли діти підростають, жінки повертаються або намагаються повернутися на роботу. Приблизно у віці 50–55 років їхня трудова активність різко знижується. Для 60-х років ХХ ст. ця тенденція вважалася установленою та характерною для всіх країн Західної Європи. Наприкінці 70-х років виявилася нова тенденція підвищення економічної активності жінок віком понад 50 років [7].

Отже, особливістю сучасного періоду творення й функціонування міжнародних гендерних структур та їхнього впливу на становище жінок у суспільстві є те, що це відбувається в умовах, коли вже набрали розвитку міжнародні механізми правового захисту прав жінок як людини. Чинні гарантії захисту прав жінки можуть стати важливим інструментом забезпечення становлення гендерної рівності у світовому просторі, певною гарантією правозахисних гендерних перетворень. До найважливіших міжнародних інституцій у цій сфері належать органи ООН, які займаються правами людини, зокрема правами жінок: Комісія ООН з прав людини, Комісія ООН зі статусу жінок, Генеральна Асамблея ООН, Економічна і Соціальна Рада, Верховний комісар з прав людини, Комітет з прав людини, Комітет з економічних, соціальних та культурних прав, Комітет з ліквідації расової дискримінації, Комітет з ліквідації дискримінації стосовно жінок, Комітет проти катувань, Комітет з прав дитини. Наприклад, у червні 2001 р. Економічна і Соціальна Рада ООН ухвалила резолюцію про врахування гендерних аспектів у всіх основних сферах діяльності ООН. Крім того, необхідно назвати ще й загальноєвропейські інституції: Європейську комісію з прав людини, Європейський суд з прав людини та Комітет міністрів.

Зазначений перелік міжнародно-правових гарантій захисту прав жінок не можна вважати вичерпним, він вказує лише найбільш важливі, на нашу думку, гарантії, що складають міжнародний механізм захисту прав жінок. Дослідження міжнародних гарантій прав жінок має велике значення для України як з точки зору найбільш повного виконання нею своїх міжнародно-правових зобов'язань та їх додержання, так і з погляду внесення можливих пропозицій щодо покращення цих стандартів і формування ефективних заходів для їх імплементації на національному рівні.

Слід звернути увагу на те, що Конституція України у ст. 24 закріплює принцип рівності, зокрема гендерної. Зазначений принцип знаходить своє відображення у нормах інших галузей національного законодавства, зокрема

трудового. Як відзначає К. Ю. Мельник, усі фізичні особи в Україні мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати у трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо), і ніхто не може бути обмежений в їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями [8, с. 37].

Все це свідчить про те, що більшість міжнародно-правових норм щодо гендерної рівності вже імплементовано в національне законодавство. Однак, як правильно зазначають Н. М. Оніщенко, Л. О. Макаренко й О. Л. Львова, лише імплементация міжнародно-правових норм у національне законодавство не може забезпечити ефективне правове регулювання, тому що такі норми є здебільшого декларативними, мають загальний характер і не враховують потенціал окремої правової системи для їх реалізації. Таким чином, для прогресивного розвитку української правової системи у сфері регулювання гендерних відносин необхідно розробити національну концепцію гендерного законодавства, яка б визначила форми закріплення та послідовність становлення інституту гендеру у вітчизняному праві [9, с. 12].

Висновок. Викладене свідчить, що досягнення гендерної рівності більшою чи меншою мірою охоплює процеси реформування національних законодавств, а практичні результати можливі лише через створення правового забезпечення рівності, відповідних державних механізмів правового забезпечення та через активну участь громадянського суспільства в цих процесах. Варто зазначити, що всі правові системи формувалися насамперед у зв'язку з великим поділом праці (зростанням її продуктивності, створенням надлишкового продукту та необхідності його закріплення за певними власниками тощо). Напрацювання більш-менш виразної схеми, структури напрямів реалізації гендерного принципу в нормах трудового права, дотримання його в реальних суспільних відносинах та визначення заходів щодо вдосконалення правових механізмів його забезпечення вимагає побудови системи поглядів, загальної їх моделі, концепції формування правового механізму дотримання принципу рівних можливостей саме в межах трудових правовідносин, оскільки саме у сфері продуктивної праці розвиваються найкращі надбання людства в галузі прав, свобод і законних інтересів громадян.

Список бібліографічних посилань

1. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: монографія. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2001. 348 с.
2. Устав Международной организации труда: от 28.06.1919 // База даних (БД) «Законодавство України»/Верховна Рада (ВР) України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення: 09.01.2017).
3. Загальна декларація прав людини: від 10.12.1948 // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 09.01.2017).
4. Пекінська декларація: від 15.09.1995 // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507 (дата звернення: 09.01.2017).
5. Комісія ООН з питань становища жінок // Міжнародне публічне право: підручник/за ред. В. М. Репецького. Київ: Знання, [2011?]. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/65315-3-komsya-oon-z-pitan-standovischajpok-.html> (дата звернення: 09.01.2017).
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: від 18.12.1979 // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 09.01.2017).
7. Современное женское движение в развитых капиталистических странах (США и Западная Европа)/ сост.: И. В. Случевская; АН СССР, ИНИОН. М., 1986. 57 с.
8. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
9. Оніщенко Н. М., Макаренко Л. О., Львова О. Л. Гендерні паритети сучасного етапу правового розвитку в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012/3. С. 10–14.

Надійшла до редколегії 06.01.2017

КУШНИР Н. В. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Проанализирован международный опыт законодательного обеспечения гендерного равенства с целью имплементации международно-правовых норм в украинское национальное законодательство. Отмечено, что достижение гендерного равенства в большей или меньшей степени охватывает процессы реформирования национальных законодательств, а практические результаты возможны только через создание правового обеспечения равенства, соответствующих

государственных механизмов правового обеспечения и через активное участие гражданского общества в этих процессах.

Ключевые слова: *международный опыт, законодательное обеспечение, гендерное равенство, имплементация правовых норм, трудовое право.*

KUSHNIR N. V. INTERNATIONAL EXPERIENCE OF LEGISLATIVE PROVISION OF GENDER EQUALITY

The research of international guarantees of women rights is of great importance for Ukraine both in terms of the most complete performance of its international and legal obligations under their observance, and in terms of making possible propositions to improve these standards and the formation of effective measures for their implementation at the national level. Therefore, in order to implement international and legal norms into Ukrainian national legislation the author of the article has analyzed international experience of legislative provision of gender equality.

The author has emphasized on the fact that gender equality more or less covers the processes of the reform of national legislations and the practical results are only possible through the establishment of legal equality guaranteeing, appropriate legal mechanisms of legal provision and through the active participation of civil society in these processes. All legal systems were primarily formed due to the great division of labor (increase of its productivity, the creation of excess product and the need of its fixing by certain holders, etc.). Best practices of more or less coherent scheme, structure of directions of implementing the gender principle within the norms of labor law, its compliance in real social relations and determining the measures to improve legal mechanisms of its provision requires the building of a system of views, their general model, the concept of forming the legal mechanism for the compliance with the principle of equal opportunities within the employment relationships, as the best achievements of mankind in the sphere of the rights, freedoms and legitimate interests of citizens are developed.

Keywords: *international experience, legislative provision, gender equality, implementation of legal norms, labor law.*