

УДК 341.231.14—055.2

Н. В. Аніщук, канд. юрид. наук,
асистент кафедри історії держави і права
ОНЮА

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ ЖІНОК В ЄВРОПЕЙСЬКІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ХАРТІЇ

Після створення Ради Європи було складено та відкрито для підписання понад 170 договорів, які сприяють формуванню широкого загальноєвропейського правового простору [1]. Серед них важливого значення у сфері захисту прав жінок набуває Європейська соціальна хартія, прийнята в Туріні 18 жовтня 1961 р. [2], і перш за все, оновлений її варіант — Європейська соціальна хартія (переглянута), ухвалена державами — членами Ради Європи у Страсбурзі 3 травня 1996 р. [3].

Європейська соціальна хартія — багатосторонній регіональний договір, що встановлює механізм міжнародного захисту економічних та соціальних прав людини для держав — членів Ради Європи. Даний документ доповнює у рамках Ради Європи Європейську конвенцію про захист прав і основних свобод людини 1950 р. [4], яка передбачає захист громадянських та політичних прав. Європейська соціальна хартія містить узагальнений каталог соціально-економічних прав людини у сучасному їхньому розумінні, встановлює гарантії їх забезпечення, котрі вважаються зобов'язаннями держав, що ратифікували цей документ.

Якщо проаналізувати Європейську соціальну хартію 1961 р., та її оновлений варіант 1996 р. у сфері регулювання прав жінок, то можна констатувати, що вказані документи базуються на фундаментальному принципі правового статусу людини і громадянина — рівноправ'ї жінок і чоловіків. За своїм змістом Хартія в контексті загальних прав людини регламентує і соціально-економічні права жінок, які займають важливе значення у сфері прав жінок.

Отже, розглянемо більш детально вказані документи. У преамбулі Європейської соціальної хартії 1961 р. підкреслюється, що уряди, які підписали цей документ, будучи членами Ради Європи, враховують, що

здійснення соціальних прав повинно бути забезпечене без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань, національної належності чи соціального походження [5]. Тим самим було закріплено принцип недискримінаційності за ознакою статі.

Хартія оговорює права працюючих жінок на захист. Так, згідно з пунктом 8 частини I даного документу працюючі жінки у випадку материнства та інші працюючі жінки у відповідних випадках мають право на особливий захист за місцем їхньої роботи [6]. У Хартії існує також спеціальна стаття 8 частини II, яка регламентує це питання. Відповідно до неї «з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на захист Договірні Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 12 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

2. Вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи під час її перебування у відпустці по вагітності та родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в період її знаходження у такій відпустці.

3. Забезпечити матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.

4 (а). Регламентувати залучення жінок до робіт у нічний час у промисловості.

4 (б). Заборонити застосування праці жінок на підземних гірних роботах і відповідно на всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці [7].

Слід зазначити, що Європейська соціальна хартія 1961 р. оговорює права матерів і дітей. Так, згідно з пунктом 17 частини I даного документу матері та діти, незалежно від сімейного стану і родинних відносин, мають право на відповідний соціальний та економічний захист [8]. Існує також спеціальна стаття 17 частини II Хартії, присвячена цьому питанню. Відповідно до неї з метою забезпечення ефективного здійснення права матерів і дітей на соціальний та економічний захист Договірні сторони вживатимуть всіх відповідних і необхідних для досягнення такої цілі заходів, включаючи створення відповідних установ чи служб або підтримання їхньої діяльності [9].

Отже, виходячи з вищезазначеного, можна підкреслити, що Європейська соціальна хартія 1961 р. як міжнародний регіональний документ приділила важливе значення сфері регулювання прав жінок на європейському рівні.

Через рік після проведення Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок у Пекіні [10] в 1996 р. було переглянуто Європейську соціальну хартію 1961 р.

Переглянута Хартія також закріпила загальновизнаний принцип рівноправ'я жінок і чоловіків. Загальна вимога щодо заборони дискримінації за усіма ознаками (раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань тощо) встановлені у статті Е «Заборона дискримінації» частини У Хартії. Відповідно до неї здійснення прав, передбачених цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, стану здоров'я, приналежності до національної меншини, народження або інших обставин [11].

Відповідно до Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії у статті Е частини Ї проголошується, що нерівне ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним [12].

Отже, в переглянутій соціальній Хартії є особливе положення, що забороняє дискримінацію на різних основах, однією, з яких є стать.

Крім зазначеної статті, положення щодо недискримінаційності встановлено й в інших статтях Хартії, де вони «вплетені» у правову тканину інших прав, таким чином утворюючи невід'ємну сторону іншого права людини. До таких норм належать, наприклад, положення ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» частини II Хартії [13] та інші.

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає низку особливих прав для жінок, зокрема, на рівну оплату праці, на захист материнства і працюючих жінок, а також на соціально-економічний захист жінок і дітей. Так, згідно з п. 8 вказаного документу працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист [14]. Окрім того, існує спеціальна стаття 8 частини II Хартії, яка регламентує право працюючих жінок на охорону материнства. Відповідно до неї «з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

2. Вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період.

3. Забезпечити матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.

4. Регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують своїх грудних дітей.

5. Заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують своїх грудних дітей, на підземних гірних роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок [15].

Варто підкреслити, що згідно з Додатком до переглянутої Європейської соціальної хартії п. 2 статті 8 частини II не тлумачиться як такий, що передбачає категоричну заборону. Наприклад, винятки можуть бути зроблені у таких випадках:

- а) коли працююча жінка винна у неналежній поведінці, яка виправдовує розірвання трудових відносин;
- б) коли відповідне підприємство припиняє свою діяльність;
- в) коли строк, встановлений трудовим договором, закінчився [16].

Європейська соціальна хартія (переглянута) приділяє увагу питанням рівності прав жінок і чоловіків. Так, пункт 20 проголошує, що всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі [17]. Також пункт 3 статті 4 частини II Хартії визнає право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності [18]. Стаття 20 частини II вказаного документу проголошує право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Відповідно до неї «з метою ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

- а) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реадптація;
- б) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;
- в) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;
- г) професійний ріст, включаючи просування по службі» [19].

Слід зазначити, що згідно з Додатком до переглянутої Європейської соціальної хартії стаття 20 частини II зазначає:

«1. Встановлюється, що питання соціального забезпечення, а також інші положення, що стосуються допомоги по безробіттю, допомоги по старості та допомоги в разі втрати годувальника, можуть бути виключені зі сфери застосування цієї статті.

2. Положення, які стосуються захисту жінок, зокрема щодо вагітності, пологів та післяпологового періоду, не вважаються дискримінацією, про яку згадується у цій статті.

3. Ця стаття не перешкоджає вжиттю конкретних заходів, спрямованих на ліквідацію нерівності *de facto*.

4. Професійна діяльність, яка за її характером або умовами виконання може бути доручена тільки особам однієї статі, може бути виключена зі сфери застосування цієї статті або деяких її положень. Це положення не повинно тлумачитися як таке, що вимагає від Сторін включення в закони або правила переліку робіт, які за їхнім характером або умовами виконання можуть бути доручені тільки особам однієї статі» [20].

Стаття 27 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошує право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них. Відповідно до неї «з метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються:

1. Вживати відповідних заходів для того, щоб:

а) працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки;

б) враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення;

с) створити або розширити мережу державних чи приватних послуг, зокрема закладів по догляду за дитиною вдень та інших форм догляду за дитиною.

2. Забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та родах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою.

3. Забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення» [21].

Слід зазначити, що згідно з Додатком до переглянутої Європейської соціальної хартії встановлюється, що стаття 27 частини II застосовується до працюючих чоловіків та жінок, які мають сімейні обов'язки стосовно дітей, які перебувають на їхньому утриманні, а також стосовно інших близьких родичів, які явно потребують їхнього догляду або підтримки, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки до економічної діяльності, започаткування такої діяльності, участі у ній або її розширення. Вираз «діти, які перебувають на їхньому утриманні» та «інші близькі родичі, які явно потребують їхнього догляду або підтримки» стосується осіб, визнаних такими національним законодавством відповідної Сторони [22].

Таким чином, проаналізувавши Європейську соціальну хартію 1961 р. та її оновлений варіант 1996 р., можна зробити висновок, що вищезазначені міжнародні регіональні документи приділяють велику увагу питанням рівноправності жінок і чоловіків, і за своїм змістом спрямовані на захист прав жінок у сфері соціально-економічних прав жінок. Вказані документи ще раз доводять суспільству, що специфіка регулювання

прав жінок перш за все обумовлена особливостями соціального та сімейного статусу жінок. Саме ці права потребують спеціального захисту для досягнення справжньої рівноправності між жінками та чоловіками. Враховуючи високе соціальне значення материнства та роль жінки у підтримці сім'ї, Європейська соціальна хартія 1961 р. та її оновлений варіант 1996 р. створили жінкам ефективну систему гарантій їхніх прав та свобод, що вказує на важливе значення цих документів у сфері регулювання прав жінок на європейському рівні.

Л і т е р а т у р а

1. Збірка договорів Ради Європи. Офіційне видання. — К.: Парламентське видавництво. — С. 9.
2. *Європейська соціальна хартія* від 18 жовтня 1961 р. // Там само. — С. 65–87.
3. *Європейська соціальна хартія* (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Там само. — С. 109–143.
4. *Конвенція про захист прав і основних свобод людини* від 4 листопада 1950 р. // Вісник Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. — 1999. — № 1. — С. 16–33.
5. *Європейська соціальна хартія* від 18 жовтня 1961 р. // К.: Парламентське видавництво. — С. 66.
6. Там само. — С. 66.
7. Там само. — С. 70.
8. Там само. — С. 67.
9. Там само. — С. 74.
10. *Доклад IV Всемирной конференции по положению женщин.* — Пекин, 4–15 сент. 1995 г. / ООН — Нью Йорк: ООН, 1996. — IV, 237 с.
11. *Європейська соціальна хартія* (переглянута) від 3 травня 1996 р. — Парламентське видавництво. — С. 128.
12. Там само. — С. 141.
13. Там само. — с. 124.
14. Там само. — с. 111.
15. Там само. — с. 116.
16. Там само. — с. 136.
17. Там само. — с. 111.
18. Там само. — с. 114.
19. Там само. — с. 122.
20. Там само. — с. 137.
21. Там само. — с. 125.
22. Там само. — с. 140.