

Литература:

1. Статистика Единого государственного регистра юридических лиц и индивидуальных предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://egr.gov.by/egrn/index.jsp?content=cLaw_stat2022. – Дата доступа: 25.11.2023.

ПОЛИТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ОБЛАСТИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Сидоренко В.В.

Защита личности – одно из важнейших направлений деятельности государства. Помимо национально-правового регулирования, которое действует в рамках конкретных государств, существуют также и международные правовые нормы, регулирующие защиту прав человека. Эти нормы являются международными стандартами, их цель – разработка моделей, которые государства могут воплотить в своем законодательстве. Равные права на труд мужчин и женщин признаются в качестве основных прав человека многими международными конвенциями и директивами, конституции многих стран закрепляют равные права на труд в качестве основных конституционных прав, при этом вопрос гендерной асимметрии в сфере трудовой деятельности продолжает оставаться достаточно актуальным. Согласно ежегодному докладу Международной организации труда, в 2022 г. процент женщин в мире, работающих в компании с уровнем заработной платы ниже заработной платы мужчин, составил 20% [1].

Становление прав женщин в области трудовых отношений получило намного более позднее и не методическое закрепление, в сравнении с правами мужчин. В период Великой французской революции политический деятель Олимпия де Гуж выдвинула идею о создании Декларации прав женщин по аналогии с Декларацией прав человека, в которой основной целью было ликвидация гендерной асимметрии, однако данная концепция не была принята. Проблемным аспектом установления данной идеи являются, в частности, реакция и отношение различных слоев населения и исследователей того времени. Французский социолог и философ Огюст Конт положительно высказывался о гендерной иерархии, считая, что женщина, одинаково неспособна к управлению большими торговыми или промышленными предприятиями, сколько-нибудь важными военными операциями, научными изысканиями; и даже в своем домашнем хозяйстве она способна к исполнению только второстепенных обязанностей [2, с. 37-38].

В XIX-XX веках все большей регламентации подвергаются отношения в области трудового права, в ряде европейских стран появляются профсоюзные организации, членами которых выступают женщины (Французская Республика, Германская Конфедерация). В 1840 г. британская правительственная комиссия в своем докладе обратила внимание на факты тяжелых условий труда женщин, заключающиеся, в частности, в использовании женщины в качестве тягловой силы, при этом общественные деятели и публицисты расценивали участие женщины в производстве в негативном свете в связи с изнурительным характером труда, дискриминационным материальным положением в сравнении с мужчиной [3, с. 253]. В 1892 г. Французская Республика приняла «Закон о труде детей, девушек и женщин на промышленных предприятиях» (далее – Закон о труде). Данный Закон о труде предписывал в отношении женщин следующее:

- 1) рабочий день работниц не может превышать одиннадцати часов эффективного труда в день;
- 2) запрет на работу в ночное время на общественных или частных предприятиях;
- 3) запрет на работу более шести дней в неделю, а также в праздничные дни;
- 4) запрет на допуск к подземным работам в шахтах, рудниках и карьерах [4, с. 78].

Важнейшим этапом формирования правового направления в области комплексной защиты прав женщин на мировом уровне становится вторая половина XX века: принятие в 1950 г. Советом Европы «Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод». Конвенция учредила два европейских института для обеспечения исполнения норм данного документа: Европейскую комиссию по правам человека и Европейский суд по правам человека. Европейский Союз, являясь международной межгосударственной организацией, также имеет в своей политике антидискриминационные и уравнивающие в правах начала. Главной целью организации является интеграция государств-членов, с целью экономического и политического объединения европейских стран для обеспечения стабильности и устойчивого развития. Право Европейского Союза данной организации составляют акты первичного, вторичного, а также третичного права. Базисом данной системы выступают учредительные договоры, нормы которых обладают высшей юридической силой по отношению к иным нормам. К актам вторичного права относятся акты, издаваемые институтами Европейского Союза: регламенты, рамочные и общие решения, директивы.

Созданное в 1951 г. Европейское объединение угля и стали (далее – Объединение), определяло одним из полномочий своих институтов улучшение условий труда и жизненного уровня трудящихся в каждой из отраслей, за которые отвечает Объединение, с целью гармонизации этих условий в процессе их улучшения. В преамбуле Договора об учреждении Европейского экономического сообщества, подписанного в 1957 г., содержится основная цель усилий государств-членов, заключающаяся в непрерывном улучшении жизни и труда их народов. Статья 119 регламентирует порядок оплаты труда: принцип равной оплаты мужчин и женщин за равную работу. Одним из вторичных актов, оказавших важнейшее влияние на формирование антидискриминационных положений в области гендерного равенства, и имеющего прямое отношение к данному учредительному договору, является Директива Совета Европейского Союза 75/117/ЕЭС от 10 февраля 1975 г. «О сближении законодательства государств-членов относительно применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин». Данная Директива развивала и дополняла принцип равной оплаты труда, установленный статьей 119 Римского договора: государства-члены должны на национальном законодательном уровне предпринимать необходимые меры для обеспечения применения принципа равной оплаты, то есть вносить изменения в существующие законы или принимать новые. В Великобритании в 1975 г. для исполнения данной Директивы правительство приняло два закона: Закон от 29 мая 1970 г. «О равной оплате», который вступил в силу через пять лет и Закон, принятый в 1975 г., «О дискриминации по признаку пола», который запрещал как прямую, так и косвенную дискриминацию по признаку пола [5, с. 129].

Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда», также внесла ряд корректировок. Статья 2 Директивы закрепляет понятия прямой и косвенной дискриминации, тем самым позволяя при необходимости, определить универсальный порядок применения норм. Сущность прямой дискриминации заключается в наличии факта сравнительно меньшей степени благоприятного обращения чем то, которому подвергается, подвергалось или могло бы быть подвергнуто лицо. Договором, который признал равноправие женщин и мужчин в качестве полноценного принципа был Амстердамском договор от 2 октября 1997 г. согласно ст. 3 государства-члены обязаны содействовать координации политики занятости путем разработки скоординированной стратегии, при этом данная стратегия должна быть направлена на устранения неравенства между мужчиной и женщиной. Данная статья имеет определяющее значение, так как ввела понятие «гендерной интеграции», тем самым оказав в значительной степени положительное влияние на вопрос разрешения гендерной асимметрии.

Лиссабонский договор 2007 г., внесший изменения в Договор о Европейском союзе и Договор об учреждении Европейского сообщества, в ст. 2 предусматривал основными ценностями уважение человеческого достоинства, свободы и равенства. Данные ценности, в свою очередь характеризуются недискриминацией, солидарностью и гендерным равенством.

Согласно п. 3 ст. 3 Европейский Союз борется с социальной маргинализацией и дискриминацией, содействует социальной справедливости и социальной защите, равенству женщин и мужчин. Лиссабонский договор гарантирует обеспечение защиты прав человека в соответствии с Хартией Европейского Союза об основных правах от 7 декабря 2000 г., следовательно, принимаемые в Европейском Союзе законодательные акты обязаны соответствовать нормам прав человека, изложенным в Хартии. Примечательно, что в ст. 23 Хартии содержится обязанность обеспечения равенства мужчин и женщин во всех сферах, в частности, вопросы трудоустройства, трудовой деятельности и оплаты труда. Не допускаются любые формы дискриминации, в частности, по признаку пола (ст. 21).

На современном этапе необходимо отметить обнародованную Европейской Комиссией 26 апреля 2017 г. Европейскую опору социальных прав, целью которой является разрешение вопросов, возникших в сфере общественных отношений у государств-членов. Данный проект сосредотачивает в себя 20 принципов и прав для содействия оптимальному функционированию европейских рынков труда и социального обеспечения. В направлении равных возможностей и доступа к рынку труда находится, в частности, принцип гендерного равенства. Реализации данного направления может позволить, в частности, разрешить вопрос гендерного разрыва в трудовой сфере.

Таким образом становление прав женщин относительно их признания и прогрессивности в сфере трудовых отношений в период с XVIII по XXI век отличалось закреплением не только на национальном уровне в рамках государства, но и регулированием со стороны международных организаций, принимающих во внимание факт отрицательного влияния гендерной асимметрии, в частности, на экономику. С середины XX века активно начали предприниматься действия относительно усовершенствования законодательства, вызванные увеличением количества субъектов международного права. Формирование гендерной политики Европейского союза происходило в рамках процесса развития европейской интеграции. За период деятельности Европейского Союза были дополнены и сформированы определенные принципы, стандарты и механизмы на законодательном и исполнительном уровнях власти, что привело к существованию определенного вектора, согласно которому осуществляют свою деятельность государства-члены, развивая защитные меры от дискриминации женщин на рынке труда и предпринимая попытку урегулирования занятости и семейной жизни, что способствует расширению перечня вопросов гендерного равноправия, обсуждаемых в обществе, и постепенному изменению моделей поведения и сознания людей. Однако одной из основных проблем при разрешении вопроса гендерной асимметрии является факт необходимости имплементации положений норм права Европейского Союза в национальное законодательство государств-членов.

Литература:

1. Перспективы занятости и социальной защиты в мире [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/documents/publication/wcms_834468.pdf. – Дата доступа: 18.11.2023.
2. Милль, Д.С. Подчинённость женщины. С приложением писем О. Конта к Д. С. Миллю по женскому вопросу / Д.С. Милль. – Изд. 2-е. – М. : URSS, 2018. – 320 с.
3. Трагер, Дж. Великие женщины. Хроника. События. Факты. / Дж. Трагер. – М. : Панорама, 1999. – 528 с.
4. Хрестоматия по новой истории. Второй период: пособие для учителя / П.И. Остриков [и др.]. – М. : Просвещение, 1993. – 318 с.
5. Степанова, Н. М. Культура гендерных отношений в политических партиях и в парламенте Великобритании / Н.М. Степанова. – М. : Алетейя, 2007. – 991 с.