

Найдич[©] Марина Анатоліївна – здобувач наукового ступеня кандидата політичних наук Волинського національного університету імені Лесі Українки

ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА У ПОЛІТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті йдеться про інституційний аспект гендерної проблематики та питання, що стосуються зайнятості в контексті гендерної політики ЄС. Зокрема розглядається Європейський інститут гендерної рівності, Консультативний комітет рівних можливостей для жінок і чоловіків; досліджується гендерний баланс у комітетах та експертних груп, створених Комісією. Також аналізуються питання, що стосуються рівної оплати праці чоловіків і жінок; подолання розриву в оплаті праці⁴ рівноправності у відношенні доступу до зайнятості, професійної підготовки та просування по службі⁴ збалансованої участі жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень; інтеграції жінок до науки.

Ключові слова: гендерна політика, дослідження, рівність чоловіків і жінок, зайнятість.

Найдич М. А. Гендерная проблематика в политике Европейского Союза. В статье говорится об институциональном аспекте гендерной проблематики и вопросах, касающихся занятости в контексте гендерной политики ЕС. В частности рассматривается Европейский институт гендерного равенства; Консультативный комитет равных возможностей для женщин и мужчин; исследуется гендерный баланс в комитетах и экспертных групп, созданных Комиссией. Также анализируются вопросы, касающиеся оплаты труда мужчин и женщин; преодоления разрыва в оплате труда; равноправия в отношении доступа к занятости, профессиональной подготовки и продвижения по службе; сбалансированного участия женщин и мужчин в процессе принятия решений; интеграции женщин в науку.

Ключевые слова: гендерная политика, исследования, равноправие мужчин и женщин, занятость.

Naiduch M. Gender perspective into the European Union policy. The article is about Institutional aspects of gender issues and questions of the employment in the context of the of the EU gender policy. In particular the European Institute for Gender Equality, the Advisory Committee for Equal Opportunities between Women and Men are considering; gender balance on committees and expert groups established by the Commission are examining. It also examines issues relating to remuneration for men and women to bridge the gap in pay, equality in access to employment, vocational training and promotion; balance of participation of women and men in decision-making, integration of women into the science.

Key words: gender policy, research, gender equality, employment.

Постановка наукової проблеми та її значення. Участь жінок у соціальному житті має важливе значення для забезпечення як політичної, економічної так і культурної та духовної стабільності як окремої держави так і суспільства загалом. Рівність між чоловіками та жінками є одним із основоположних принципів права Європейського Союзу, який є одним із основних орієнтирів зовнішньої політики України. Саме тому аналіз гендерної політики ЄС та врахування найкращих практик країн-учасниць об'єднання є

необхідним для підвищення ефективності подолання гендерної нерівності в межах нашої країни.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. Дослідження, що стосуються гендерної проблематики проводили закордонні та вітчизняні вчені, зокрема, Г. Паскаль (G. Pascall) та Дж. Левіс (J. Lewis) розглядали деякі наслідки впливу гендерної рівності, гендерної політики та гендерного режиму в Європі; питання впровадження гендерних підходів у європейській політиці зайнятості досліджував С. Паскуаль (S. Pascual); група дослідників: Дж. Рубері (J. Rubery), Д. Грімшоу (D. Grimshaw), К. Фаган (C.Fagan), Г. Фігейредо (H. Figueiredo) та М. Смит (M. Smith) аналізували як довго питання гендерної рівності залишатиметься у європейському питанні денному; питанням кооптації гендерної концепції в політиці ЄС займалася М. Стратіджак (M. Stratigaki); Г. Кіртон (G. Kirton) розглядав роль статі в контексті рівності трудових відносин; А. Поллерт аналізувала гендерне питання в галузі зайнятості в Центральній та Східній Європі; питанням досягнення рівних можливостей у зазначених регіонах займалися Б. Доун-Меткелф (B. Dawn Metcalfe), та М. Афанасьєва (M. Afanassieva). Серед вітчизняних науковців слід відзначити О. Кисельову, яка досліджувала гендерну політику європейського Союзу в Україні; І. Добржанську, яка приділила увагу питанню гендерної проблеми політичних відносин в Україні. Реалізацію гендерної політики в Україні досліджувала І. Гребенюк, О. Ярош аналізувала міжнародні механізми утвердження гендерної рівності у виборних органах влади.

Мета статті – проаналізувати гендерну проблематику у політиці Європейського Союзу. Для досягнення мети поставлені такі **завдання**: проаналізувати інституційний аспект гендерної проблематики та розглянути питання, що стосуються зайнятості в контексті гендерної політики ЄС.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Гендерна політика є цілеспрямованою діяльністю державних інституцій і громадських об'єднань, щоб забезпечити рівноправність між чоловіками та жінками, а також як сукупність заходів для розвитку та реалізації особистого потенціалу кожної людини, незалежно від статі, для збалансованого розвитку суспільства [1]. Європейський Союз встановив принцип, за яким гендерна проблематика повинна систематично враховуватися в усіх видах колективної політики, розроблятися активно та відкрито починаючи ще зі стадії планування [2,5].

У роботі звертаємо вагу на інституційний аспект гендерної проблематики та на питання, що стосуються зайнятості в контексті гендерної політики ЄС.

Інституційний аспект.

Європейський інститут гендерної рівності відіграє важливу роль у забезпеченні спеціальних знань, необхідних для розробки політики гендерної рівності в країнах ЄС. Він відповідає за збір, аналіз та поширення інформації, що стосується розвитку та укріплення гендерної рівності, боротьби з дискримінацією за ознакою статі тощо. Робота інституту базується на основі даних об'єктивних та достовірних даних, отриманих від держав-членів об'єднання, міжнародних організацій та третіх країн. Європейський інститут

гендерної рівності сприяє діалогу та обміну досвідом між усіма зацікавленими сторонами, зокрема, соціальними партнерами, неурядовими організаціями та дослідницькими центрами [2,12].

Консультативний комітет рівних можливостей для жінок і чоловіків створений задля забезпечення інституційної основи для проведення регулярних консультацій та обміну між державними органами та закладами, що несуть відповідальність перед державами-членами в галузі сприяння рівним можливостям. Комітет має компетенції сприяння Комісії в розробці та здійсненні заходів ЄС, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Він являє собою основу для сприяння обміну досвідом і звичаями між державами-членами і різними зацікавленими сторонами [2,13].

Гендерний баланс у комітетах та експертних груп, створених Комісією.

Рівність між чоловіками та жінками має важливе значення для дотримання людської гідності та демократії. Вона являє собою основоположний принцип права Співтовариства, конституцій і законів держав-членів, а також міжнародних та європейських конвенцій. Європейський союз, взяв на себе зобов'язання проводити активну політику обліку гендерної проблематики у політиці та всіх громадських заходах. Стратегія Співтовариства з питань гендерної рівності (2001-2005), прийнятої в червні 2000 року, підтверджує намір ЄС зі скорочення, і в остаточному підсумку, ліквідації нерівності між чоловіками та жінками.

На четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995), Європейське співтовариство взяло на себе зобов'язання по просуванню жінок у галузі прийняття рішень. Однак, незважаючи на рекомендацію Ради від 2 грудня 1996 року щодо збалансованої участі жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень, жінки, як і раніше, недостатньо представлені в керівних органах.

З цієї причини Комісія взяла на себе зобов'язання щодо створення гендерного балансу в експертних групах і комітетах, створених нею. Згідно рішення Комісії 2000/407/ЕС від 19 червня 2000, що стосуються гендерного балансу в рамках комітетів та експертних груп, створених Комісією, метою в середньостроковій перспективі, є представлення принаймні 40% членів від кожної статі в кожній експертній групі та комісії .

Через три роки після прийняття цього рішення Комісія розглядає її реалізацію та опублікувати доповідь, який повинен включати статистичний аналіз гендерного балансу в експертних групах і комісіях. В залежності від результатів цього огляду Комісія, в той час, вжити всіх заходів слід вжити [2,14].

Зайнятість.

Рівна оплата праці. Директивою Ради 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 року про зближення законодавства держав-членів, пов'язаних із застосуванням принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок забороняється будь-яка дискримінація за ознакою статі у відношенні оплати праці. У документі особам, що знаходяться у несприятливому положенні у зв'язку з недотримання цього принципу пропонується вдатися до судового процесу.

Принцип рівної оплати праці означає, що за ту ж роботу або роботу рівної цінності чоловіки та жінки повинні отримувати однакову оплату. Системи класифікації посад використовується для визначення розміру винагороди за визначений тип роботи, згідно із зазначеним принципом, вона повинна бути заснована на ідентичних критеріях як для чоловіків так і для жінок.

Держави-члени повинні скасувати всі відмінності між чоловіками і жінками, що випливають із законів, постанов та адміністративних положень, які не відповідають принципу. Вони вживають необхідних заходів для забезпечення того, що положення, що входять в колективні договори, заробітна плата ваги, заробітна плата договори або індивідуальні трудові договори, які суперечать принципу рівної оплати може бути визнаний недійсним. Вони повинні гарантувати, що принцип рівної оплати застосовується і ефективних засобів можна подбати про те, чи не спостерігається.

Метою директиви є зміцнення основних стандартів законів, спрямованих на сприяння практичному застосуванню принципу рівності, щоб усі співробітники в співтоваристві бути захищені, так як ще досі спостерігаються відмінності між законами держава-членів, незважаючи на всі прикладені зусилля.

Враховуючи подальше існування прогалін в оплаті праці в країнах Європейського союзу на користь чоловіків, парламент закликає всіх соціальних гравців на європейському рівні, а саме Комісію, держави-учасниць, соціальних партнерів та країни-кандидатів надати нового імпульсу політиці, спрямованої на досягнення рівної оплати праці для чоловіків і жінок [2,20].

Подолання розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками.

Розрив в оплаті праці між чоловіками і жінками в Європейському Союзі продовжує існувати. Цей розрив в оплаті праці є досить суттєвим, саме в цьому контексті Комісія вивчила причини розриву в оплаті праці та запропонувала ряд способів його зниження у Повідомленні Комісії Європейському Парламенту, Раді, Європейському економічному та соціальному комітету і Комітету регіонів від 18 липня 2007 року під назвою «Подолання розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками».

Принцип рівної оплати для чоловіків і жінок був частиною Римського договору 1957 року. Стаття 157 Договору передбачає, що держави-члени повинні забезпечити рівну оплату за рівну працю або працю рівної цінності. Крім того, скорочення розриву в оплаті праці є однією з цілей Європейської стратегії для економічного зростання та зайнятості.

На практиці, ситуація як і раніше залишається проблематичною. Як було відзначено в Дорожній карті рівності між жінками і чоловіками, різниця в оплаті праці залишається практично незмінним протягом останніх десятиліть, незважаючи на заходи та засоби, що використовуються в боротьбі з нею.

Відмінності в оплаті праці можна пояснити низкою об'єктивних критеріїв:

- індивідуальні характеристики (вік, рівень освіти, досвід роботи);
- фактори, пов'язані з роботою (професія, вид договору або умови праці);
- аспекти, безпосередньо пов'язані з компанією (сектор економіки, розмір організації).

Хоча існують випадки відкритої дискримінації, в якій жінка отримує меншу заробітну плату, ніж її колеги чоловіки за ту ж роботу.

Тим не менш, об'єктивних відмінностей і дискримінаційної практики не вистачає для того, щоб пояснити, чому розрив в оплаті праці існує як і раніше.

З іншого боку, різниця в оплаті праці також може відображати нерівність, пов'язану з ринком праці, що включає в себе:

1) горизонтальну сегрегацію на ринку праці: жінки залучені в набагато меншій кількості галузей і професій, ніж чоловіки, і ці галузі та професії, як правило, менш високо цінуються, відповідно – нижче оплачуються;

2) традиції та стереотипи: особливо їх вплив особливо відчувається у виборі навчальних курсів, оцінки і класифікації професій, а також моделі зайнятості;

3) складність поєднання роботи та приватного життя, яке часто призводить до неповного робочого дня та перерв у кар'єрі [2,16].

Рівноправність у відношенні доступу до зайнятості, професійної підготовки та просування по службі.

З метою забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості та професійної підготовки та просування по службі, а також рівних умов праці було розроблено Директиву Ради 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 року про реалізації принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки та просування по службі та умов праці.

Принцип рівного ставлення означає, що не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі, прямо або побічно, з посиланням, зокрема, на сімейний стан. Держави-члени можуть, однак, виключити зі сфери дії Директиви види професійної діяльності, для яких, в силу свого характеру чи контексту, стать працівника є визначальним фактором.

Застосування принципу рівності означає, що не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі в умовах доступу до всіх робочих місць або посад за всіма ієрархічними рівнями. Принцип застосовується для забезпечення рівного доступу до всіх типів і всіх рівнів професійної орієнтації, основної та додаткової професійної підготовки та перепідготовки. Застосування принципу до умов праці, в тому числі умов, що регулюють звільнення, означає, що чоловікам і жінкам повинні бути гарантовані однакові умови.

Згідно директиви, держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

- закони, правила та адміністративні положення, що суперечать принципу рівності були скасовані або змінені;

- визнати недійсними або змінити недоречні положення, включені в колективні договори, індивідуальні трудові договори, правила внутрішнього розпорядку підприємства тощо.

У 2009 р. Комісією була підготовлена доповідь на основі інформації, отриманої від держав-членів. У звіті Комісії Раді та Європейському Парламенту від 29 липня 2009 р. - доповідь про застосування Директиви 2002/73/ЕС Європейського Парламенту і Ради від 23 вересня 2002 року, що змінює Директиву Ради 76/207/ЕЕС про здійснення Принцип рівного ставлення для

чоловіків і жінок у щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки та просування по службі та умов праці, зокрема йшлося про те, що більшість держав-членів досягли прогресу в реалізації Директиви 2002/73/CE.

Тим не менш, деяким державам-членам потрібно внести зміни до свого законодавства для того, що забезпечити: доступ до правової та адміністративної процедури до і після закінчення трудових відносин; захистити жертв статевої дискримінації від переслідування [2,17].

Незалежні працівники: рівнозначне ставлення до жінок і чоловіків.

Принцип рівнозначного ставлення до жінок і чоловіків стосується також і найму робітників. Цей принцип також сприятиме зростанню визнання рівноправності обох статей в роботі, що проводиться подружжям. Стосовно цього питання розроблена Директива 2010/41/EU Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року щодо застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються приватною діяльністю та скасовує Директиву Ради 86/613/ЕЕС.

Принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок забороняє всі форми дискримінації за ознакою (переслідування і сексуальне домагання вважаються дискримінацією за ознакою статі). Цей принцип повинен застосовуватися при створенні, оснащенні або розширенні бізнесу, а також при запуску або розширенні будь-якої інших форм діяльності за наймом.

У документі розглядаються питання, що стосуються пар із спільним бізнесом та прав материнства. Щодо останнього, слід зазначити, що у директиві підкреслюється право кожної жінки на отримання матеріальної допомоги по материнству, принаймні за 14 тижнів, у розмірі достатньому для забезпечення дитини та матері на час переривання професійної діяльності жінки [2,18].

Збалансована участь жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень.

Європейський Союз визначає заходи, спрямовані на заохочення участі жінок в процесі прийняття рішень як у державному так і у приватному секторах. У зв'язку з цим було розроблено Рекомендації Ради від 2 грудня 1996 року щодо збалансованої участі жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень.

Рада рекомендує державам-членам прийняти всеосяжну, комплексну стратегію, спрямовану на сприяння збалансованій участі жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень, а також розробити і ввести для цього відповідні законодавчі та нормативні заходи стимулювання. Зокрема, у документі йдеться про необхідність попередження всіх тих, хто бере участь в освіті та навчанні про важливість ролі жінок в житті суспільства, вільного від забобонів і дискримінаційних стереотипів; про більш збалансований розподіл професійних, побутових та соціальних обов'язків між чоловіками і жінками та про більш збалансовану участь жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень.

З метою заохочення та організації, в рамках середньострокової програми дій Співтовариства щодо забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок (1996-2000), систематичного об'єднання досвіду та оцінки політики, яке проводиться з метою досягнення кращого балансу між чоловіками і жінками в процесі прийняття рішень Рада закликає Комісію: активізувати свої зусилля з надання інформації, оповіщення громадськості; заохочувати дослідження,

результати яких спрямовані на досягнення збалансованої участі чоловіків і жінок в процесі прийняття рішень; протягом трьох років з моменту прийняття цієї Рекомендації, представити Раді доповідь про реалізації рекомендацій.

Відповідно до цього Комісія рекомендує прийняти довгострокову глобальну стратегію і підкреслює необхідність підвищення рівня поінформованості населення в приватному секторі. Збір даних також повинен бути поліпшений задля того, щоб забезпечити якісний регулярний моніторинг [2,21].

Інтеграція жінок у дослідження.

Все більше і більше жінок беруть участь у багатьох сферах економічного, соціального та політичного життя, але вони залишаються недостатньо представленими в наукових дослідженнях. Питання, що стосується ролі жінок у науці лежить в основі будівництва європейського дослідницького простору. Жінки недостатньо представлені у всіх наукових галузях, хоча вони становлять понад 50% всіх випускників шкіл, на їхню частку припадає тільки 31,7% претендентів на вищу освіту в рамках Європейського Союзу. Повна участь жінок у всіх наукових дисциплінах і на всіх рівнях на рівних умовах з чоловіками, буде сприяти подальшому зміцненню знань і прогресу європейської науки.

Європейським Союзом визнається необхідність збільшення кількості жінок у наукових дослідженнях, у зв'язку з цим було розроблене Повідомлення Комісії від 17 лютого 1999 року «Жінки і наука»: мобілізація жінок для збагачення європейських досліджень. У повідомленні були поставлені завдання: створення діалогу між державами-членами щодо заходів, здійснюваних на регіональному і національному рівні; розробка послідовного підходу в рамках політики Європейського Союзу (П'ята рамкова програма).

Для вимірювання загального прогресу кар'єри жінок-вчених, дуже важливо мати регулярно обновлювані статистичні дані та показники, щоб перевірити, чи дійсно ситуація поліпшується та спостерігати за змінами. Для цього були створені спеціалізовані комісії, наприклад, група експертів «Жінки в промислових дослідженнях». Мета роботи цієї групи полягає в наданні рекомендацій комісії, державам-членам та приватному сектору інформації про заходи, які необхідно вжити для стимулювання роботодавців у приватному секторі, щоб скористатися фінансовими вигодами, які можна отримати від залучення жінок у бізнес [2,22].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Значна увага приділяється гендерному питанню у європейському співтоваристві: проводяться дослідження та моніторинги дотримання основоположних принципів гендерної рівності; розробляється та впроваджується велика кількість директив, рекомендацій, що стосуються рівноправності чоловіків і жінок. Але усе це не дає змоги констатувати, що проблеми, пов'язані з дискримінацією за ознакою статі вирішені. Саме тому вважаємо за доцільне продовження поглибленого вивчення гендерної проблематики у політиці Європейського Союзу, зокрема, для подальшого уникнення помилок та

впровадження тільки найкращих практик держав-членів ЄС у гендерній політиці нашої країни.

Список використаних джерел

1. Політична наука в Україні: стан і перспективи: матеріали всеукраїнської наукової конференції, (м. Львів, 10-11 травня 2007 року) / [Укл. Поліщук М., Скочиляс Л., Угрин Л.]. – Львів, ЦПД, 2008. – 308 с.
2. Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_en.htm.
3. Equal pay. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10905_en.htm.
4. Equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_en.htm.
5. European Institute for Gender Equality. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_en.htm.
6. Gender balance within the committees and expert groups set up by the Commission. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10920a_en.htm.
7. Incorporation of equal opportunities into Community policies. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_en.htm.
8. Self-employed workers: equal treatment between men and women. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0035_en.htm.
9. Tackling the pay gap between men and women. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_en.htm.
10. The integration of women in research. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10930_en.htm.
11. Balanced participation of women and men in the decision-making process. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10920_en.htm.

Статтю подано до редакції 10 квітня 2012 року.

Найдич Марина Анатоліївна

м. Луцьк, вул. Теремнівська 91, кв 34

Marina.Najduch@gmail.com +38 098-88-75-75-8, +38 099-27- 61-223