

*Слинько Т. Н.,  
кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой конституционного права Украины  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

*Заика А. А.,  
аспирант кафедры конституционного права Украины  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

## ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ ЗАЩИТЫ ОТ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

**Аннотация.** На основе изучения законодательной базы Европейского Союза в статье анализируются европейские стандарты защиты от дискриминации. Особое внимание уделяется стокам европейского антидискриминационного права, а также изменениям в материальном и процессуальном праве, которые касаются этой сферы. Актуальность поднятого вопроса обусловлена не только всеобщим признанием европейских стандартов в сфере гендерного равенства, но и практическим значением европейской системы антидискриминационного права, которое состоит в том, что при необходимости можно непосредственно использовать антидискриминационные инструменты и ссылаться на судебную практику во время рассмотрения дела национальными судами и органами власти.

**Ключевые слова:** равенство, гендерное равенство, равноправие, дискриминация, гендерная дискриминация, дискриминация по признаку пола, европейские стандарты, право Европейского Союза, антидискриминационная политика, антидискриминационное право, антидискриминационные инструменты.

**Постановка проблемы.** Гендерное равенство является одной из ключевых проблем современного общества, которой в странах Европейского Союза уделяется особое внимание. Прежде всего, отметим, что гендерное равноправие – это принцип, согласно которому женщины и мужчины должны обладать равными правами, обязанностями, ответственностью и возможностями. Следовательно, гендерная дискриминация считается нарушением принципа равноправия. Противодействие этому виду дискриминации, на наш взгляд, является приоритетным направлением развития европейских правовых механизмов обеспечения равноправия по признаку пола.

В Европейском союзе основой правовой защиты от дискриминации по признаку пола являются провозглашение обязательности соблюдения принципа равноправия мужчин и женщин и его законодательное закрепление в европейском праве. Дискриминация в данном контексте рассматривается как несправедливое, ничем не обоснованное нарушение принципа равенства и ущемление достоинства личности.

**Цель статьи** – анализ европейских стандартов защиты от дискриминации.

**Изложение основного материала.** Сегодня вполне справедливым и обоснованным считается утверждение, что Европейский Союз в лице его главных органов выработал основные стандарты защиты от дискриминации по признаку пола. Однако чтобы их исследовать, необходимо провести глубокий анализ нормативно-правовой базы Европейского Союза, в том числе в его историческом аспекте.

В целом с позиции истории формирования нормативно-правовой базы Европейского Союза в области гендерного равноправия условно можно разделить на 2 этапа.

*Первый этап* (начинается с принятием Договора о функционировании Европейского Союза, который до вступления в силу Лиссабонского договора именовался Договором об учреждении Европейского сообщества или Римским договором, действует с 1958 года) связан с первыми попытками органов ЕС «внедрить» гендерное равенство в законодательство ЕС. Непосредственное отношение к правовому регулированию гендерного равенства на этом этапе имеет Римский договор 1957 г. Он содержит специальную статью (ст. 119), определяющую правовой статус работающей женщины. Эта статья обязывает государства – члены Европейского Союза гарантировать и соблюдать принцип, согласно которому мужчины и женщины должны получать равную оплату за одинаковый труд [9]. Данный принцип был включен в Договор о создании Европейского экономического сообщества, что преследовало две цели (рис. 1).



**Рис. 1. Цели включения принципа равной оплаты труда в Договор о создании Европейского экономического сообщества**

Как видно, первая цель – необходимость поставить все государства в равные условия (Франция, например, к этому времени уже закрепила в своем законодательстве принцип равной оплаты женщин и мужчин за одинаковую работу, а в правовых системах других государств-членов этот принцип не был предусмотрен) [15, с. 92–93]. Вторая цель включения названного принципа в Договор – содействие выполнению стоящей перед ЕС задачи социального характера, а именно улучшению условий жизни и работы граждан, проживающих на территории Европейского Сообщества [15, с. 93–95]. Предполагалось, что до 1961 г. принцип равной оплаты за одинаковый труд женщин и мужчин будет трансформирован в национальные законодатель-

ства всех государств-членов ЕС и, соответственно, начнется его выполнение. Однако не все государства к установленному сроку смогли выполнить обязательства, вытекающие из Договора. Поэтому в 1972 г. Совет европейских сообществ принял Социальную программу, в которой еще раз подчеркивалась необходимость скорейшего применения государствами на практике названного принципа [15, с. 95]. Приблизительно в это же время Суд европейских сообществ вынес ряд решений по делам, касающимся вопросов дискриминации по признаку пола, что еще раз наглядно продемонстрировало всему Европейскому Сообществу, что правовая система, закрепленная Римским договором, является действующим механизмом.

Первое наиболее важное решение с применением ст. 119 Римского договора было вынесено Судом ЕС по делу «Дефренн против «Сабена». Мисс Дефренн, стюардесса бельгийской авиакомпании «Сабена», получала заработную плату в размере 80 фунтов в неделю, в то время как идентичная работа, выполняемая стюардом этой же авиакомпании, оплачивалась в размере 100 фунтов в неделю. Европейский Суд постановил, что ст. 119 Римского договора обладает свойством «прямого действия», а также подлежит принудительному исполнению как в национальных судах и арбитражах, так и в отношениях между государствами, частными компаниями и индивидами. Исходя из этого, не только государственные структуры, но и частные компании, общественные организации должны включать названный принцип как в индивидуальное, так и в коллективные трудовые договоры [20].

Статья 119 Римского договора носит довольно общий характер, и она не в состоянии урегулировать все возникающие и такие, которые могут возникнуть в будущем, вопросы, связанные с принципом равноправия женщин в трудовых и социальных отношениях. Для конкретизации или, точнее сказать, более развернутой характеристики положений этой статьи в праве ЕС используются формы так называемого «вторичного» законодательства – директивы Совета Европейских Сообществ. Всего Советом ЕС по вопросам, касающимся принципа равноправия мужчин и женщин, было принято 5 таких директив: Директива о равной оплате труда мужчин и женщин (далее – Директива о равной оплате) № 1 17 1975 г.; Директива о принципе равенства мужчин и женщин в отношении доступа к рабочим местам, профессиональной подготовке и продвижению по службе, а также равным условиям работы (далее – Директива о принципе равенства) № 207 1976 г.; Директива о равной социальной защите мужчин и женщин № 7 1979 г. и др.

Директива 75/117 о равной оплате явилась, по сути, первым нормативным актом, принятым в рамках ЕС, по вопросам ликвидации дискриминации по признаку пола и установления равноправия между мужчинами и женщинами в области трудовых отношений. Часть 1 ст. 1 Директивы 75/117 гласит: «Принцип равной оплаты за равный труд мужчин и женщин, закрепленный в ст. 1 19 Римского договора (далее – «принцип равной»), означает равную оплату за одинаковую работу или за работу той же ценности, а также запрещение дискриминации по признаку пола в отношении всех видов и условий заработной платы». При принятии Директивы преследовалась цель содействовать практическому применению принципа равной оплаты, провозглашенного ст. 119 Римского договора, а не попытка изменения содержания последней [2; 3; 4; 5; 6; 20].

Учитывая сказанное, добавим, что ст. 119 Римского договора и Директива о равной оплате регулируют исключительно вопросы оплаты труда. Их действие не распространяется на

иные аспекты принципа равенства трудящихся по признаку пола, а именно: равные условия труда, равные возможности в продвижении по службе, доступе к профессиональной подготовке и т.д. Эти вопросы нашли свое отражение в Директиве о принципе равенства 1976 г., которая провозгласила принцип ликвидации всех видов дискриминации по признаку пола в отношении:

- а) продвижения по службе, профессиональной подготовке и переподготовке;
- б) равных условий труда (включая положения, гарантирующие порядок увольнения);
- в) приема на работу [9; 3; 4].

В подтверждение сказанного укажем, что в решении Суда ЕС по делу «Деккер против Стихлинг» 1991 г. было подчеркнуто, что отказ в приеме на работу на основании принадлежности к женскому полу, а также беременных женщин является прямым нарушением ч. 1 ст. 2 Директивы. Суд также отметил, что беременность женщины не является фактором, исключающим ее из круга претендентов на замещение того или другого вакантного места, если только по другим основаниям (квалификация, специальность, опыт работы) она ей соответствует. Нарушение Директивы будет иметь место и в случае отказа в приеме на работу женщины только на основании того, что она имеет малолетних детей [20].

Принятие Советом ЕС директив, связанных с равными возможностями мужчин и женщин, на первом этапе формирования гендерного законодательства ЕС свидетельствует о том, что право ЕС в рассматриваемой области – не застывшее явление, а институт, который прибывает в постоянном развитии.

*Второй этап* (начиная с принятия Договора о Европейском Союзе, или Маастрихтский договор, действует с 1993 г.) формирования нормативно-правовой базы Европейского Союза в области гендерного равноправия связан с установлением абсолютного запрета дискриминации по признаку пола и признанием его общим принципом европейского права. Этому способствовало несколько факторов. Во-первых, в 1990-х годах идет активное лоббирование распространения антидискриминационного права ЕС на сферы расового и этнического происхождения, сексуальной ориентации, религиозных убеждений, возраста и ограниченных возможностей человека. Обеспеченность отдельных государств – членов ЕС, что связано с активизацией экстремистских-националистических движений и увеличением их числа, привела к тому, что лидеры ЕС смогли сформировать политическую волю, необходимую для внесения изменений в Договор о Европейском Сообществе, и предоставить ЕС компетенцию законодательного регулирования в этих сферах [13, с. 14–15].

Учитывая это, в 2000 г. принимаются две очень важные директивы: Директива о равенстве в сфере занятости, которая ввела запрет дискриминации в сфере занятости по признаку сексуальной ориентации, религиозных убеждений, возраста и ограниченных физических возможностей, и Директива о расовом равенстве, которая установила запрет на дискриминации по признаку расы и этнического происхождения в контексте занятости, а также в вопросах доступа к системе благосостояния, социальной защиты, товаров и услуг. Эти директивы значительно расширили сферу действия антидискриминационного права ЕС и подтвердили тезис о том, что необходимым условием полноценного использования лицами своих возможностей на рынке труда является гарантия равного доступа к таким сферам как, здравоохранение, образование, обеспечение жильем.

В 2004 году, с принятием Директивы о гендерном равенстве в доступе к товарам и услугам, запрет дискриминации по признаку пола распространился и на сферу товаров и услуг. Однако объем защиты от гендерной дискриминации не совсем соответствует объему защиты по Директиве о расовом равенстве, поскольку гарантии равного отношения по Директиве о гендерном равенстве в доступе к социальному обеспечению ограничиваются только сферой социального обеспечения [6]. Это означает, что ее гарантии не распространяются на систему благосостояния в широком смысле, которая включает в себя социальную защиту и доступ к системе здравоохранения и образования. В то же время институты ЕС рассматривают возможность распространить аналогичную по объему защиту на сферу доступа к товарам и услугам (так называемая «Горизонтальная директива»)

Продвигая свою политику, Европейский Союз и его страны-члены понимали, что это может определенным образом повлиять на права человека. Тем не менее, отдельные государства постоянно пытались «приблизить» своих граждан к ЕС. Как

следствие, в 2000 году была провозглашена Хартия основных прав Европейского Союза. Хартия представляет собой каталог прав человека, в основе которого лежат положения конституции государств – членов ЕС, Европейской конвенции о защите прав человека и универсальных договоров о правах человека [16]. На момент провозглашения в 2000 году Хартия имела чисто декларативный характер, хотя Европейская Комиссия (основной орган, отвечающий за разработку предложений законодательных актов ЕС) заявила, что придерживается положений Хартии при формулировании своих предложений.

В 2009 году, после вступления в силу Лиссабонского договора, Хартия основоположных прав ЕС получила статус юридически обязательного документа: все институты ЕС должны соблюдать ее положения. Эта обязанность распространяется также и на государства – члены ЕС, но только тогда, когда они применяют право ЕС. Указанное ограничение четко прописано в Протоколе к Хартии по Чехии, Польше и Великобритании [13, с.16]. Статьей 21 Хартии предусмотрен запрет дискриминации по целому ряду признаков, то есть речь идет о том, что

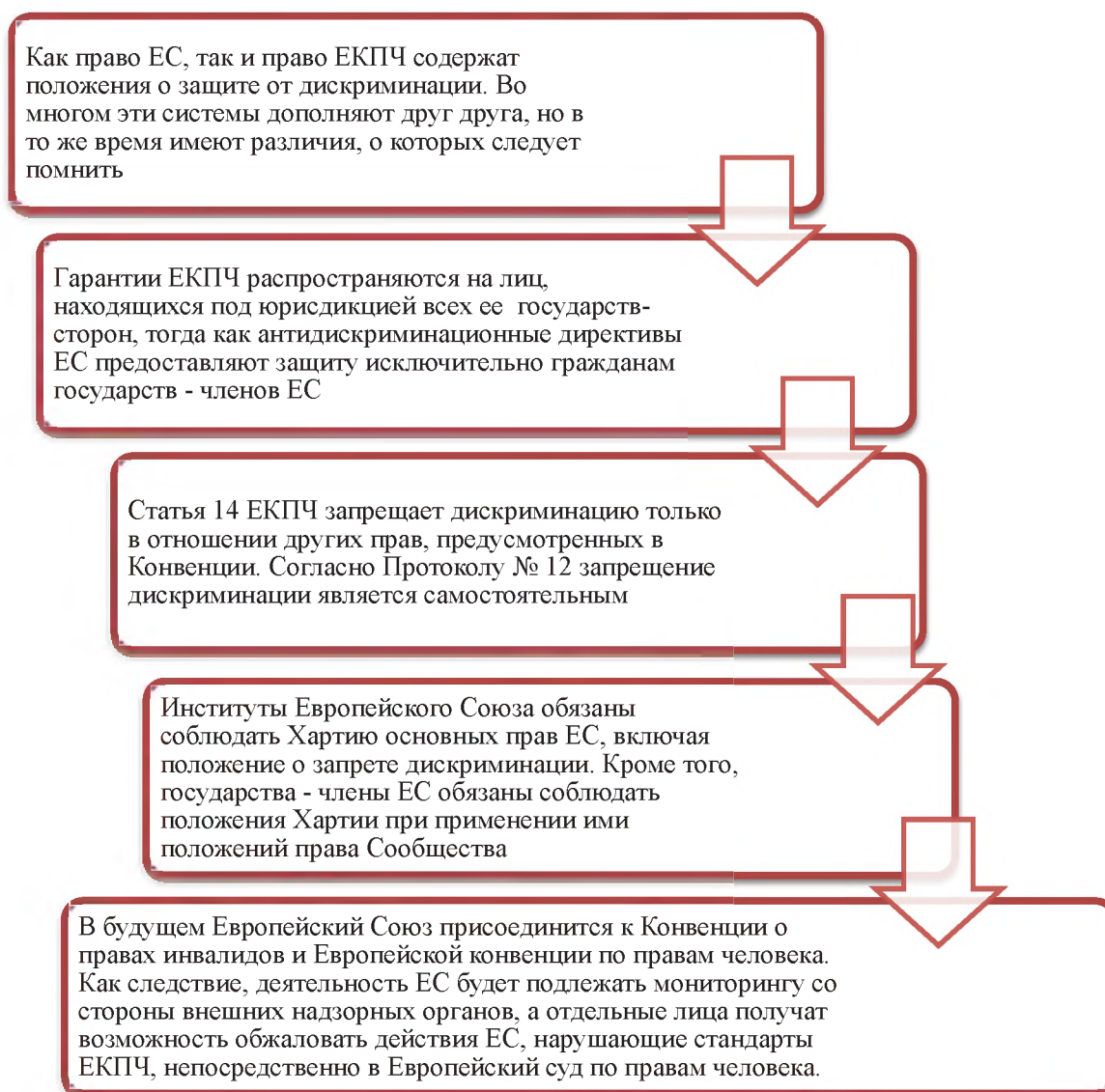


Рис. 2. Ключевые моменты антидискриминационного права ЕС и ЕКПЧ



лица имеют возможность обжаловать законодательство ЕС или национальное законодательство, что имплементирует положение права ЕС в национальных правовых систем, если считают, что положения Хартии нарушено [16].

Следует отметить, все государства – члены Европейского Союза являются участниками Европейской конвенции о защите прав человека (далее – ЕКПЧ). Как было сказано выше, ЕС использует Конвенцию в качестве ориентира при определении объема защиты прав человека. Хартия основных прав ЕС дублирует ряд прав ЕКПЧ, однако не ограничивается ими.

Подытоживая, добавим, что ключевыми моментами являются положения, представленные схематично (рис. 2).

Кроме того, европейские антидискриминационные директивы запрещают неодинаковое отношение, основанное на определенных «защищенных признаках». Директивы содержат закрытый и ограниченный перечень таких признаков: пол (Директива о гендерном равенстве в доступе к товарам и услугам и новая редакция Директивы о гендерном равенстве), сексуальная ориентация, ограниченные возможности, возраст, религия или убеждения (Директива о равенстве в сфере занятости), расовое или этническое происхождение (Директива о расовом равенстве) [17, с. 56]. Однако согласно ЕКПЧ перечень этих оснований является открытым, совпадает с перечнем, содержащимся в директивах, и выходит за его пределы. В ст. 14 ЕКПЧ указано, что она запрещает дискриминацию «по какому-либо признаку – пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по другому признаку» [11]. Слово «по другому признаку» позволяет ЕСПЧ трактовать его в широком смысле, включая те признаки, которые прямо не указываются в тексте директив: ограниченные возможности, возраст и сексуальная ориентация. В свою очередь, Хартия гарантирует защиту от дискриминации по признакам, которые содержатся и в ЕКПЧ, и в антидискриминационных директивах.

Возвращаясь к дискриминации по признаку пола, следует отметить, что понятие «дискриминация» составляет наиболее развитый аспект социальной политики ЕС. Более того, защита от дискриминации по признаку пола была и остается одной из самых главных функций ЕС. Осознание важности социальных и экономических последствий равного обращения обеспечило этому стандарту центральное место в Хартии основных прав ЕС и в системе ЕКПЧ.

Типичная ситуация дискриминации по признаку пола – это когда женщина испытывает менее благоприятное отношение по сравнению с мужчиной. Но бывает и наоборот.

В деле «Хилл и Стэплтон» правительство ввело временную схему занятости государственных служащих: два человека разделяют одну должность, каждый из них работает 50% полного рабочего дня и получает 50% обычной заработной платы. Когда место освобождается, сотрудник имеет право вернуться на работу на полный рабочий день. По этой схеме сотрудники, работающие полный рабочий день, имеют право на одну надбавку к заработной плате в расчете за каждый отработанный год. Для лиц, разделяющих одну должность, размер ежегодной надбавки уменьшается вдвое: одна надбавка из расчета за каждые два отработанных года. Заявители вернулись на работу на полный рабочий день и обжаловали эту схему расчета надбавок. Европейский суд решил, что в данном случае имеет место косвенная дискриминация по признаку пола, поскольку на общих должно-

стях работали в основном женщины. Правительство утверждает, что такое различие базируется на принципе, согласно которому размер надбавки зависит от фактического трудового стажа лица. Суд пришел к выводу, что это лишь предположение, не подкрепленное объективными фактами: отсутствуют доказательства того, что трудовой стаж исчисляется в зависимости от фактического количества отработанных часов. В связи с этим Суд отметил: «Работодатель не может оправдывать дискриминацию, возникающую в результате совместной работы на одной должности, исключительно на основании экономии затрат» [20]. В этом контексте следует добавить, что ЕС не слишком охотно воспринимает аргументы в оправдание дискриминации по признаку пола, основанные исключительно на финансовых и управленческих рассуждениях работодателя. Вместе с тем разница в отношении допускается, если это единственный способ избежать краха всей системы социального страхования, особенно если это приводит к всплеску нелегального трудоустройства.

Таким образом, на основе анализа антидискриминационного права ЕС можно сделать следующие выводы..

Европейское антидискриминационное право – это положения ЕКПЧ, антидискриминационные директивы ЕС, протоколы к Европейской конвенции по правам человека, запрещающие дискриминацию по признаку пола в различных контекстах и на разных основаниях.

**Выводы.** Подход ЕС к антидискриминационному законодательству и регулированию общественных отношений основан, по нашему мнению, на таких отправных началах (изложено в хронологическом порядке), как:

1) провозглашение обязанности соблюдения принципа равноправия мужчин и женщин и законодательное закрепление этого принципа в европейском праве;

2) установление обязанности государств-членов ЕС гарантировать и соблюдать принцип, согласно которому мужчины и женщины должны получать равную оплату за одинаковый труд (Римский договор 1957 г., Директива о равной оплате труда мужчин и женщин №117 1957 г., Директива о принципе равенства мужчин и женщин в отношении доступа к рабочим местам, профессиональной подготовки и продвижению по службе, а также равным условиям работы №207/1976 г. и последующие директивы);

3) закрепление абсолютного запрета дискриминации по признаку пола (Директива о равенстве в сфере занятости 2000 г., Директива о гендерном равенстве в доступе к товарам и услугам 2004 г.);

4) провозглашение запрета отличительного отношения, основанного на определенных «защищенных признаках» (Хартия основных прав ЕС 2000 г. и последующие директивы).

Также в процессе исследования европейского антидискриминационного права нами установлено, что Европейский суд по правам человека и Суд справедливости Европейского Союза создали мощную базу судебной практики в сфере недискриминации. Ее изучение и использование в процессе правоприменения в сфере гендерного равенства в Украине, на наш взгляд, является подтверждением следования европейским стандартам демократического общества.

#### *Литература:*

1. Автономов А.С. Права человека, правоохранительная и правозащитная деятельность / А.С. Автономов – М. : Фонд «Либеральная миссия», Новое литературное обозрение, 2009.
2. Директива Ради 79/7/ЕЕС про прогресивну реалізацію принципу рівноставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального за-

- хисту (19 грудня 1978 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
3. Директива Ради 2000/78/ЕС про створення загальних основ рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності (27 листопада 2000 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  4. Директива 2006/54/ЕС Європейського парламенту і Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності (нова редакція) (5 липня 2006 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  5. Директива Ради 76/207/ЕЕС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях зайнятості, професійної підготовки і кар'єрного зростання, а також умов праці (9 лютого 1976 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  6. Директива Ради 2004/113/ЕС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу до товарів і послуг (13 грудня 2004 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  7. Договір о Європейському Союзі (нова редакція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  8. Договір о Європейському Союзі (старая редакція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  9. Договір о функціонуванні Європейського Союзу (старая редакція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  10. Договір о функціонуванні Європейського Союзу (нова редакція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  11. Європейська конвенція по правам человека [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.
  12. Лісабонський договір, що вносить зміни до Договору про Європейський Союз і Договору про заснування Європейської Спільноти (13 грудня 2007 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.
  13. Посібник з європейського антидискримінаційного права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_uk.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf).
  14. Рекомендація Комісії 92/131/ЕЕС про захист ідентичності жінок та чоловіків у трудових відносинах (27 листопада 1991 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_uk.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf).
  15. Репина Л.П. Женщины и мужчины в истории: новая картина европейского прошлого / Л.П. Репина. – М. : РОССПЭН, 2002. – 352 с.
  16. Хартия Европейского Союза об основных правах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eulaw.ru/treaties>.
  17. Шинкаревич Г.Г. Европейский союз и Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод / Г.Г. Шинкарева. – М. : РОССПЭН, 2002. – 152 с.
  18. Besson S. The European Union and Human Rights: Towards a Post-National Human Rights Institution. – 2006. – 323 p.
  19. Costello C. The Bosphorus ruling of the European Court of Human Rights: fundamental rights and blurred boundaries in Europe (2006). – P. 87.
  20. EUR-Lex. Access to European Union law [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.
  21. Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe. National Study: Poland. Kinga Lohmann, Anita Seibert (eds.). Warsaw : Karat Coalition. 2003. – 112 p.
  22. Obstacles to the Advancement of Women's Human Rights A Regional Approach. Sarajevo, 14-15 April 2000. Prepared on behalf of Polish Helsinki Committee by Agnieszka Martynowicz. – 34 p.
  23. Tizzano A. The Role of the ECJ in the Protection of Fundamental Rights // Continuity and Change in EU Law. Essays in Honour of Sir Francis Jacobs. Arnulf A., Eeckhout P., Tridimas T. (Editors), 2008. P. 142.

### **Слїнько Т. М., Заїка А. А. Європейські стандарти захисту від гендерної дискримінації**

**Анотація.** На основі вивчення законодавчої бази Європейського Союзу в статті аналізуються європейські стандарти захисту від дискримінації. Особлива увага приділяється витокам європейського антидискримінаційного права, а також змінам у матеріальному і процесуальному праві, які стосуються цієї сфери. Актуальність порушеного питання зумовлена не тільки загальним визнанням європейських стандартів у сфері гендерної рівності, а й практичним значенням європейської системи антидискримінаційного права, яке полягає в тому, що за необхідності можна безпосередньо використовувати антидискримінаційні інструменти і посилаються на судову практику під час розгляду справи національними судами та органами влади.

**Ключові слова:** рівність, гендерна рівність, рівноправність, дискримінація, гендерна дискримінація, дискримінація за ознакою статі, європейські стандарти, право Європейського Союзу, антидискримінаційна політика, антидискримінаційне право, антидискримінаційні інструменти.

### **Slin'ko T., Zaika A. European standards in protection of gender discrimination**

**Summary.** The European anti-discrimination standards are analyzed in the article based on the study of the legal framework of the European Union. Particular attention is paid to the origins of European anti-discrimination law, as well as changes in the substantive and procedural law, which relate to this sector. The relevance of the question raised is due not only to the universal recognition of European standards in the field of gender equality, but also the practical importance of the European system of anti-discrimination law, which is that, if necessary, can be directly used in the anti-discrimination instruments and refer to the jurisprudence at the time of consideration of the case by the national courts and authorities.

**Key words:** equality, gender equality, equality, discrimination, gender discrimination, gender discrimination, European standards, European Union law, anti-discrimination policy, anti-discrimination law, anti-discrimination instruments.