

діяльності суспільства як засобу дієво функціонального впливу на формування високого циклу соціальної активності правосвідомості та на відповідне правоусвідомлене (а не лише законоусвідомлене) ставлення до власної та іншої соціальної поведінки слід вважати завчасну теоретично змодельовану, досліджену та часо-просторово зкорельовану передачу кожному новому поколінню спадкоємного національного та світового правового соціокультурного досвіду, що заснований на природній ментально-правовій етноградиції (= національній самосвідомості), а також урахує пріоритетні як внутрішні, так і зовнішні, як суб'єктивні, так і об'єктивні детермінанти конкретно-історичного векторного руху українського суспільства на пострадянському етапі історичних правових рефлексій, відбиваючих прогресивні вимоги і критерії соціальної еволюції, що домінує у світі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитрієнко Ю.М. Мистецькі твори художніх дизайнерів як філософсько-правові: до актуальних завдань законодавчого захисту інтелектуальної власності. // Актуальні проблеми правового захисту інтелектуальної власності в Україні: Матеріали наук-практ. конф., 21 березня

2003 р. -Харків: НУВС, 2003. -С.16-21.

2. Дмитрієнко Ю.М. Про природу правосвідомості та її девіацій: теоретичний дискурс другої половини ХХ - початку ХХІ ст. // Наук. вісник Чернівецького ун-ту. - 2002. -Вип 147: Правознавство. -С.10-14.

3. Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корещького НАН України, 2000. -600 с.

4. Васильович Й. Правосвідомість та її вплив на менталітет українського народу // Право України. -1998. -№ 6. -С.108-111.

5. Синюкова Т.В. Правосознание и правовое воспитание // Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. -М.: Юристъ, 2001. -С.611-625.

6. Скакун О.Ф. Теория государства и права. -Х.: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. -704 с.

7. Общая теория государства и права: В 2-х т. /Под ред. М.Н. Марченко. -Т.2. Теория права. -М.: Зерцало, 1998. -656 с.

8. Личность и уважение к закону (Социологический аспект). -М.: Наука, 1979. -286 с.

*Надійшла до редколегії 09.06.2003*

#### ДМИТРИЕНКО Ю.Н. АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПОСТТОТАЛИТАРНОГО ПРАВОСОЗНАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРАВОВОГО ВОСПИТАНИЯ

Рассматриваются актуальные аспекты теоретической социализации посттоталитарного правосознания, предлагается правовое воспитание как один из актуальных, важных инструментов регуляции правовых рефлексий как правового сознания, повышения цикла его социальной активности.

\*\*\*

#### DMITRIENKO JU.N. ACTUAL ASPECTS IDEALIZED SOCIALIZATION AFTER THE TOTALITARIAN LEGAL CONSCIENCE IN A CONTEXT OF LEGAL EDUCATION

The actual aspects idealized socialization after the totalitarian legal conscience are esteemed, the legal education as one of actual, relevant tools of a regulation legal reflex as legal consciousness, increase of cycle of its social activity is offered.

УДК 342.537.3+396.1

*К.Б. ЛЕВЧЕНКО, канд. філос. наук, доц.*

*Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна"*

## ДЕЯКІ ДУМКИ ЩОДО ЗАКОНОПРОЕКТУ "ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ"

Розглянуто стан та основні положення з удосконалення гендерної політики українського законодавства.

Створення законодавчої бази забезпечення гендерної рівності у суспільстві є важливим напрямком розвитку українського законодавства, приведення його у відповідність до європейських та міжнародних стандартів. Активізація подібних процесів в Україні прийшла на кінець 90-х років 20 століття. У 1999 році на розгляд Верховної Ради України були представлені водночас три законопроекти:

Концепція поліпшення становища жінок в Україні (подана Кабінетом Міністрів України), Національна стратегія поліпшення становища жінок в Україні (подана депутатом В. Костицьким), Закон України "Про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків" (поданий на розгляд депутатом М. Ковалком). Але жоден з цих законопроектів не пройшов навіть першого читання.

Після певного затишшя у 2001-2002 роках уже у зміненому вигляді на розгляд Верховної Ради були подані законопроекти "Про державні гарантії рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" (народні депутати М. Ковалко, І. Остап, К. Самойлик, З. Ромовська) та "Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків" (депутат Р. Зварич)<sup>1</sup>. І якщо аналіз першого законопроекту знайшов висвітлення у науковій літературі, то другий поки що залишився не поміченим, але вартий того, щоб бути проаналізованим та розглянутим з метою створення відповідної законодавчої бази для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві.

Рівність прав жінок та чоловіків в Україні гарантується Основним Законом держави Стаття 24 Конституції України проголошує, що кожен громадянин суспільства - як чоловік, так і жінка - має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод. Ці принципи підтверджуються і в інших статтях Конституції та законах України. У Конституції визначаються також і гарантії забезпечення цих прав, передусім шляхом надання жінкам та чоловікам рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; здійснення спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановлення пенсійних пільг, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; надання правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства і дитинства, у тому числі оплачуваних відпусток, інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Відповідно до Конституції України жінки і чоловіки мають закріплені рівні права на захист життя і здоров'я (ст.27), на охорону здоров'я та медичну допомогу (ст.49), відпочинок і соціальний захист (ст.45, 46), на працю та її вільний вибір (ст.43). Держава вживає усіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості з метою забезпечення їм рівних з чоловіками прав. Розширенням гарантії права щодо недискримінаційного прийому на роботу є стаття 22 Кодексу законів про працю України [1], згідно з якою забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу. Правові, економічні і організаційні основи зайнятості населення та його захисту від безробіття, а також спеціальні гарантії держави у реалізації громадянами права на працю визначені Законом України "Про зайнятість населення". Можна навести й інші законодавчі акти, які розкривають принцип рівності прав жінок та чоловіків.

Досвід розвитку процесів у цій сфері у демократичних країнах, які в якості орієнтирів обрали для себе досягнення

гендерної рівноправності, довів, що крім закріплення рівності прав має бути їх гарантування та забезпечення з боку держави, оскільки декларування закріплення лише рівності у правах не вирішує проблем досягнення реальної рівності. Феномен та поняття "рівності" виявляються більш складними, ніж це здається з першого погляду. І тому, щоб досягнути принципів рівності, необхідно враховувати (у якості важливого методологічного принципу) те, що принцип рівності знаходить конкретно-історичне виявлення і включає до себе і право на різноманіття. Необхідне чітке усвідомлення розрізнення понять "рівність" та "однаковість". Саме для цього вводиться поняття "гендерна рівність", яке враховує гендерне різноманіття жінок та чоловіків. Гендерна рівність - це рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі [2, с.7].

Проблема рівних прав жінок та чоловіків, у тому вигляді, як вона постає на початку 21 століття, переростає у законодавче закріплення рівності прав і вимагає їх гарантування для досягнення рівності можливостей жінок та чоловіків. Тобто, рівність прав не є самоціллю, вона існуватиме для вільної реалізації кожної людської особистості незалежно від статі, що саме і знайшло втілення у розширеному тлумаченні категорії "рівність" та у правовому принципі "рівних можливостей". Рівність означає забезпечення усім людям, незалежно від їх статі, раси або здібностей, однакових можливостей доступу до позитивних результатів політичного курсу, що проводиться<sup>2</sup>. Оскільки принцип рівних можливостей фактично не відображений у чинному законодавстві України, то й виникає необхідність створення окремого Закону, (подібного до Законопроекту "Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків"), що повинен ліквідувати декларативність положень Конституції України, яка вже проголосила рівність прав жінок та чоловіків.

Суттєвим інструментом забезпечення просування рівності прав жінок, а також методологічною основою цього виступають також Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок", документи Ради Європи з питань гендерної рівності, підсумкові документи Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок. Так, у Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" дається визначення поняття "дискримінація щодо жінок" як будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сі-

<sup>1</sup> Закон України "Про забезпечення рівності прав та чоловіків", 2219 від 20.09.2002, Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, внесений народним депутатом України Р.Зваричем (в/о 90).

<sup>2</sup> Посібник по Гендерному аналізу (підготовлено Марікой Моррис для Міністерства розвитку людських ресурсів Канади, 1997) // Проект «Гендерна експертиза українського законодавства: громадські ініціативи»: Роздаткові матеріали. -К., 2003.

мейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській або будь-якій іншій галузі" (ст.1) [3, с.4]. Права жінок нерідко порушуються не з боку держави, а конкретними особами, включаючи членів сімей. І тому у Конвенції вперше на рівні міжнародних норм наголошувалось на відповідальності урядів за дискримінацію жінок не тільки в суспільній, але й у приватній сфері, тобто за дискримінацію в родині.

Конвенція будується на принципах активної участі та відповідальності держав за стан справ у цій сфері, що робить абсолютно слухним введення таких понять як "державні гарантії рівних прав жінок та чоловіків", "державна політика в інтересах рівності", а також "державне управління гендерною політикою" тощо. Реалізація прав жінок, рівності жінок і чоловіків, як і соціальні та культурні права, може гарантуватися тільки державою, що робить особливо важливим розробку сенситивної політики у цій сфері, і про що мова йде в Преамбулі: "на держави-сторони міжнародних пактів про права людини покладається зобов'язання забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користуватися всіма економічними, соціальними, культурними, громадськими та політичними правами" [3, с.3]. Ці положення є орієнтирами для держав, у тому числі і України, у формуванні та впровадженні політики гендерної рівності.

Звернемося до аналізу тексту законопроекту "Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків", розпочавши з огляду понятійного апарату. Так, викликає сумнів тлумачення терміну "рівність" (ст.2) лише як повної відсутності будь-якої дискримінації на основі статі, бо "Це стосується як прямих, так і не прямих проявів дискримінації, зокрема посилення на вагітність або сімейний стан" Але розуміння рівності, як було показано вище, не зводиться тільки до "недискримінації". Важко погодитися також із визначенням поняття "дискримінація" (ст.2). До того ж воно не відповідає визначенню Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок": "дискримінація – це різне ставлення до жінок та чоловіків, що пов'язане з їх статтю; різне ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язане з їх батьківством, сімейними обов'язками або з інших причин зумовлених статтю".

Викликає певні зауваження структура законопроекту. Так, статті 11 та 12 містять визначення статеві дискримінації, які б доцільно було помістити на початку законопроекту. З іншого боку, до законопроекту не включено статті, які б містили гарантії щодо забезпечення рівності у політичній сфері, інформаційній сфері та у сфері охорони здоров'я тощо. Без них закон є неповним.

Між статтями 2, 4 та 6 також виявляється суперечність – так, у ст.2 визнається, що дискримінацією є різне "ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язане з їх батьківством, сімейними обов'язками або з інших причин зумовлених статтю". У ст.4 основними напрямками діяльності по забезпеченню рівності прав жінок та чоловіків є "утримання від здійснення будь-яких дискримінаційних

дій, які порушують рівність прав жінок та чоловіків". У ст.6 підводиться підсумок, що положення Закону "не застосовуються до сім'ї та особистого життя". Зрозуміти логіку авторів законопроекту нелегко, але постає слушне запитання: яким чином можна утримуватися від здійснення дискримінаційних дій без подолання дискримінації у сфері сімейних відносин? Тим більше, що з прийняттям Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (1979 р.), Декларації ООН "Про викоренення насильства стосовно жінок" (1993 р.), Програми Дій (Підсумковий документ Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища наук, 1995 р.), у якості порушення прав людини визнається дискримінація і у приватній сфері.

Задля логічної структури вважаємо доцільним, наприклад, ст.20 "Діяння, які порушують рівність прав жінок та чоловіків" перемістити з п'ятого розділу "Нагляд та контроль за дотриманням рівності прав між жінками та чоловіками" вище – у другий, третій, чи, навіть, перший розділ.

Важливим інструментом аналізу є постатейний розгляд законопроекту. Так, ст.5 "Обов'язки органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій у забезпеченні рівності прав жінок та чоловіків" наголошує, що "органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності зобов'язані сприяти встановленню рівності прав жінок і чоловіків", але не пояснюється механізм застосування.

Ст.7 проголошує необхідність забезпечення рівності прав на освіту. У ній двічі повторюється, що заклади освіти повинні забезпечувати, щоб навчальні курси (плани), а також підручники не пропагували дискримінацію жінок та чоловіків. Потім у кінці третього абзацу знову повторюється, що "особлива увага повинна приділятися тому, щоб учбове обладнання та підручники не мали дискримінаційного характеру по відношенню до тієї чи іншої статі".

Декларативним є розділ "Забезпечення рівності прав на працю", хоча забезпечення саме цих прав є важливою умовою реалізації рівних прав жінок та чоловіків, які вже знайшли відображення у міжнародних документах: укріплення економічної рівності чоловіків та жінок; право жінок на рівні з чоловіками умови праці; право жінок та чоловіків на рівну оплату за рівну працю, або за працю рівної цінності; право на сплату відпустку по вагітності та пологам при достатніх соціальних пільгах і без втрати місця роботи, стажу та соціальних видатків; право на достойний життєвий рівень для себе та своєї родини; право на соціальні послуги, право працюючих батьків на забезпечення дітей дитячими закладами та інше. Незрозумілим залишається те, чому деякі статті законопроекту є простими визначеннями, а не законодавчими приписами та нормами (наприклад, ст.11, 12).

Ст.8 законопроекту "Умови праці" містить зобов'язання кожного власника або уповноваженого ним органу створити такі умови праці, які б були придатними як для жінок, так і для чоловіків, та сприяти врегулюван-

ню конфліктів, що виникають між трудовим і сімейним аспектами життя жінок та чоловіків, але не зрозуміло, яким чином це повинно здійснюватися. Небезпечним є також перекладання відповідальності забезпечення рівних прав жінок та чоловіків з держави (органів державної влади) на власників підприємств та уповноважені ними (а не державою) органи влади, що є фактичними усуненням держави від вирішення цих питань.

Декларативною є ст.9 "Прийняття на роботу", відповідно до якої кожен власник, або уповноважений ним орган повинен діяти таким чином, щоб на вакантні посади працівника могли претендувати як жінки, так і чоловіки. Знов виникає питання, яким чином? Не можуть бути визнані ефективними такі приписи цієї статті, як "дотримуватися засад рівноправ'я", "застосовувати справедливі (об'єктивні) критерії прийому на роботу".

Єдиним конкретним приписом цієї статті є можливість претендента на вакантну посаду, який отримав відмову у прийнятті на роботу, вимагати від власника або уповноваженого ним органу письмове пояснення стосовно освіти, досвіду та інших професійних якостей, які має особа, що також претендувала на цю вакантну посаду, іншої статі, і яку було прийнято на роботу.

Стаття 10 "Оплата праці" також повторює положення Конституції України (ст.43) та конвенцій Міжнародної організації праці про рівну оплату праці за виконання однакової роботи. Укладачі Закону навіть не згадали суті проблеми у тому вигляді, у якому вона існує в Україні: жінки отримують нижчу заробітну плату (у середньому вона складає приблизно 70 % від заробітної плати чоловіків) не тому, що існує різниця в оплаті праці за однакову роботу, різні тарифні ставки, а тому, що жінки займають нижчі посади, ніж чоловіки, за які вони отримують меншу заробітну плату, що відбивається не тільки на їхньому сучасному стані, але й тягне негативні наслідки у майбутньому – нижчі пенсії у похилому віці. Крім того, автори Закону не враховують положення міжнародних документів про рівну оплату праці не тільки за рівну працю, але й за різну працю різної цінності, яка існує як результат статевої сегрегації на ринку праці.

Так, право жінок і чоловіків на отримання рівної винагороди за працю, у тому числі на спеціальні пільги та на рівні умови праці, вже регламентується статтею 94 Кодексу законів про працю України, яка містить припис про заборону будь-якого "зниження розмірів оплати праці" залежно від віку, статі, раси та іншої приналежності особи. Але, незважаючи на те, що на законодавчому рівні жінки мають рівні з чоловіками права на працю та рівну винагороду за нею, рівень заробітної плати жінок України значно нижчий, ніж чоловіків. Проблема полягає в тому, що, всупереч високій професійній та освітній підготовці, жінки займають посади менш престижні, менш оплачувані та отримують заробітну плату в середньому на 28 % меншу, ніж чоловіки<sup>3</sup>. Проте такий розрив в оплаті не можна ціл-

ком віднести на рахунок факторів прямої дискримінації. Це зумовлено, насамперед, тим, що законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах. А чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень оплати їхньої праці.

Відповідно до ст.12 "Розподіл трудових обов'язків", "статевою дискримінацією вважається випадок, якщо при розподілі роботи перевага надається працівникам певної статі, крім випадків прямо передбачених законодавством". Таким чином, ця стаття не ставить під сумнів наявність обмежень на заняття жінками певних посад та виконання певних робіт (відповідно до охоронного законодавства). Це досить суперечлива проблема, яка по-різному оцінюється фахівцями [4].

Абсолютна більшість правових норм базується на основі охоронних концепцій, патерналістського принципу захисту жінок з боку держави. Такі підходи викликають все більше нарікань з боку фахівців як на міжнародному рівні, так і на національному. Так, у червні 2002 року, коли Україна офіційно звітувала у Комітеті ООН про виконання в Україні положень Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (керівником делегації була голова Державного комітету України у справах сім'ї та молоді В.І. Довженко), основні питання, які задавали члени Комітету, торкалися патерналістського законодавства.

Стаття 15 "Заходи щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на робочих місцях" є також досить суперечливою: "Якщо штат підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, становить більше 30 осіб, то власник, або уповноважений ним орган повинен щорічно проводити заходи щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на робочих місцях". Відразу виникають питання, по-перше, які заходи щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на робочих місцях повинні проводити власники підприємств? По-друге, чому подібна практика запроваджується тільки для підприємств, на яких працює більше 30 осіб? А якщо менше? Чим викликаний вибір саме такої кількості працівників? Хто буде захищати жінок або чоловіків, які працюють на підприємствах з меншою кількістю працюючих, ніж 30?

"Цікавим" виглядає й розділ четвертий під назвою "Забезпечення рівності прав в інших сферах". Так, "іншими сферами" (крім забезпечення рівності прав на освіту та на працю, чому були присвячені другий та третій розділи законопроекту), визнаються сфера реклами та забезпечення рівності прав громадян у діяльності громадських об'єднань. Вибір дивний, оскільки крім політики, поза увагою залишається сфера сімейних відносин (материнство та батьківство), питання охорони здоров'я, питання державної служби, засобів масової інформації, державної ідеології, а також ті сфери (підсфери), функцону-

вженко В.І. на засіданні Комітету ООН з питань ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок в червні 2002 року.

<sup>3</sup> З доповіді Голови державного комітету України До-

вання яких визначається окремими законами (наприклад, діяльність правоохоронних органів, військова служба, дипломатична служба тощо).

Декларативність законопроекту виявляється і в тому, що у ньому не прописаний механізм його застосування, а також, яким чином громадяни та “уповноважені” особи будуть знайомитися з тим, що таке рівність статей. Так, наприклад, відповідно до ст.17 законопроекту “рекламодавці повинні забезпечувати, щоб реклама не суперечила рівноправ’ю статей, передбаченого положеннями цього Закону”. Але навіть фахівцю зрозумілі не всі положення цього Закону. Тому не аби якими знаннями гендерної теорії повинні оперувати також виробники та розповсюджувачі реклами, які (ст.17) повинні повідомляти рекламодавця про відповідність реклами принципу рівноправ’я статей, передбаченого положеннями Закону.

Знов повернемося до гарантій рівних прав у політичній сфері. Законодавство України не містить у собі перешкод для реалізації жінок у сфері управління та політики. Але соціологічні дані свідчать, що представництво жінок в органах влади, особливо нижчого рівня, дуже низьке. Для розвитку політичної активності жінок вчені-правознавці вважають за необхідне не тільки використовувати потенціал діючої Конституції України, але й розробити спеціальне законодавство, яке б сприяло формуванню у суспільстві механізмів впровадження та дотримання гендерної рівності.

Створення спеціального закону дає унікальну можливість для здійснення заходів щодо ліквідації дискримінації жінок у сфері політики. Мова йде про один із можливих шляхів, які рекомендує, зокрема, Комітет ООН з ліквідації дискримінації стосовно жінок, а також Комітет з питань рівності чоловіків та жінок Ради Європи – введення системи квот. Такий досвід вже існує в багатьох країнах. У 1999 році Франція змінила свою Конституцію, щоб досягти паритету між жінками та чоловіками. Згідно з законодавством Бельгії виборчі списки повинні на одну третину складатися з жінок. Законодавства Фінляндії та Норвегії мають вимоги щодо гендерного співвідношення у дорадчих радах. Конституція Португалії проголошує, що прагнути рівноправності є обов’язком держави. Все більше країн-членів Ради Європи схилиються до того, щоб прийняти спеціальні правила членства у радах на основі гендерного балансу. Лейбористський уряд Великобританії прямо виступає за повний паритет у вищих ешелонах влади через свою програму “Ціль – 50 на 50”. У 2000 році у Франції був прийнятий закон, згідно з яким, у виборах, що проходять за партійними списками, різниця в кількості кандидатів жіночої та чоловічої статі не повинна складати більш ніж одиницю. При невиконанні вимоги, партії сплачують штрафи [5].

На протипагу проаналізованому законопроекту, у проекті Закону України “Про державні гарантії рівних прав та можливостей чоловіків і жінок” пропонувалось забезпечення зазначених прав у виборчій системі: “при висуненні кандидатів від виборчих об’єднань (виборчих блоків) у

списках кандидатів має бути рівна кількість чоловіків і жінок від загальної кількості кандидатів, у тому числі серед перших двадцяти, з різницею в одну кандидатуру” (ст.11), але цей досвід не було враховано.

Той факт, що питання рівних прав жінок та чоловіків у політичній сфері взагалі не знайшли відображення у законопроекті “Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків”, є не просто його недоліком, але й суттєвою вадою, оскільки ігнорується одна з важливих сфер порушення принципу гендерної рівності. Тим більше, що ще у статті 4 основними напрямками забезпечення рівності прав жінок та чоловіків визначалось застосування в усіх сферах, а саме *політичній (вид. автором)*, соціальній, економічній, усіх необхідних заходів для забезпечення всебічного розвитку і прогресу жінок, для гарантування їм користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками”.

Фактично, у існуючій редакції, законопроект не стає механізмом реалізації положень, які закладені у Конституції України, а є повторенням (і не завжди повним) її положень. Створений через сім років після прийняття Конституції України, не тільки є біднішим за своїм змістом, ніж конституційні норми щодо гендерної рівності, але й не використовує накопичений за ці роки досвід, теоретичні та практичні надбання як на національному, так і міжнародному рівні.

Яким є механізм впровадження Закону? Відповідно до ст.19, державний контроль за дотриманням рівності прав між жінками та чоловіками здійснює Уповноважений Верховної Ради з прав людини. Чи йому безпосередньо будуть подаватися скарги на невиконання положень Закону? Чи достатньо у нього компетенції відповідно до Закону України “Про уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”? Чи достатньо організаційних повноважень та ресурсів для проведення цієї роботи? Яким чином впровадження рівності прав чоловіків та жінок буде здійснюватися у системі виконавчої, судової, законодавчої влади? На це питання також немає відповіді.

Автори законопроекту цілком ігнорують можливості вже створеної і функціонуючої вертикалі виконавчої влади, такої як Державний комітет України у справах сім’ї та молоді, а також його структурних підрозділів, функціональні обов’язки яких відповідають багатьом положенням, сформульованим у законопроекті.

Гендерно невірною є мова законопроекту. Так, у статті 4 використовується наступний оборот: “для гарантування їм (жінкам) користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками”. Уваги заслуговує саме останній вислів “на основі рівності з чоловіками”, що є абсолютно некоректним, і на що неодноразово звертали увагу як вітчизняні, так і закордонні дослідники. За словами Н. Шведової, “рівність не повинна встановлювати у якості норми такі умови та спосіб життя, які пригаманні чоловікам” [6, с.276], інакше спосіб життя чоловіків визнається за “нормативний”, на який повинні рівнятися і жінки, що є свідченням збереження андроцен-

тристського погляду на співіснування та взаємодію статей у суспільстві.

Прийняття декларативного закону не тільки не вирішує існуючі у сфері гендерних відносин суперечності та проблеми, але й може гальмувати прогресивні зміни у цій сфері. Так, декларативний закон не гарантує необхідність проведення змін, і у той же час, вже сам факт його існування не стимулюватиме проведення нових кроків для законодавчого гарантування гендерної рівності та впровадженню її у життя. У разі прийняття Закону, Україні буде чим відзвітуватися у цій сфері перед європейською та світовою спільнотою і пройде час, поки дозріє розуміння його безплідності та необхідності проведення змін. Таким чином, законопроект потребує доопрацювання та уточнення. Потребує осмислення та конкретизації як загальна мета законопроекту, так і логіка її реалізації в конкретних розділах та статтях. Суттєвого перегляду потребує і мова та термінологія статей. Необхідно уникнути дублювання та неточностей. Варто доповнити законопроект положеннями про забезпечення прав у політичній сфері, сфері охорони здоров'я, розкрити проблеми подолання традиційних гендерних стереотипів у громадській свідомості.

Для досягнення позитивного результату та розробки ефективного законопроекту, на нашу думку, доцільно було б об'єднати зусилля авторських колективів та робочих груп, які паралельно займаються розробкою схожих

за своїм призначенням законопроектів та подати на розгляд Верховної Ради єдиний законопроект, що підвищить шанси його проходження та прийняття Верховною Радою.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Кодекси України. -2002. -№ 5. -172 с.
2. Відкритий Світ. Практики відкритого суспільства: Спеціальне число, присвячене програмі МФВ "Гендерна інтеграція" -2002. -№ 4 -С 7.
3. Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" -Київ, 1996. -Ст 1
4. Олійник А.С. Конституційне законодавство України: Гендерна експертиза. -К.: Логос, 2001 -С.27-28.
5. Women in Politics in the Council of Europe Member States. Information documents. -Strasbourg, Council of Europe. -2002. -EG (2002) 6 rev -68 p.
6. Шведова Н.А. Гендерный подход как фактор политической культуры // Гендерный калейдоскоп: Курс лекций /Под общ ред. М.М. Малышевой. -М.: Academia, 2002.

*Надійшла до редакції 28.05.2003*

ЛЕВЧЕНКО Е.Б. НЕКОТОРЫЕ МЫСЛИ О ЗАКОНОПРОЕКТЕ "ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАВЕНСТВА ПРАВ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН"

Рассмотрено состояние и основные положения по усовершенствованию гендерной политики украинского законодательства.

\*\*\*

LEVCHENKO E. B. SOME THOUGHTS ABOUT THE BILL «ABOUT MAINTENANCE OF EQUALING OF THE RIGHTS OF THE WOMEN AND MEN»

The condition and original positions on advancing gender of policy of the Ukrainian local law is reviewed



**В.А. ЛІПКАН**

*канд. юрид. наук*

*Національна академія внутрішніх справ України*

УДК 351.746.1

## НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Щодо питань формування системи національної безпеки України аналізується поняття безпеки, пропонується сформулювати окрему галузь знань, об'єктом вивчення якої стали б суспільні відносини в сфері національної безпеки, а предметом - закономірності забезпечення національної безпеки

В питанні забезпечення національних інтересів актуальною є організація узгодженої діяльності державної і

недержавної систем безпеки [1, с.4-5; 2, с.12; 3, с.13].

На думку численних дослідників історії України.