

ПРАВОВАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА ПОЛОВ И ИНСТИТУТА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В ПРАВЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Е. А. Бритова

Белорусский государственный университет

Гендерное равенство является одним из базовых принципов современной демократии, который обеспечивает устойчивое развитие общества в целом. Однако сохраняющееся в обществе неравенство в сфере труда показало, что проблемы равенства полов невозможно решить, издав один нормативный правовой акт, и можно предположить, что этот вопрос будет актуален не одно десятилетие. Дискриминация в области труда не исчезнет, даже если она и запрещена законом. Необходимы также эффективно действующие правоприменительные механизмы, поддержка со стороны государства, стимулирование нанимателей в этой области, эффективная система образования, услуги по профессиональному обучению и последующему трудоустройству, повышению квалификации.

Европейский союз (далее – Евросоюз) разрабатывает государственную политику, направленную на претворение в жизнь принципа гендерного равенства в трудовых отношениях с целью последующего внедрения в законодательство стран-участниц. В статье 2 Договора, учреждающего Европейское сообщество, приводится список задач, которые ставит перед собой Евросоюз, среди которых названы и такие, как достижение высокого уровня занятости и социальной защиты, в том числе и в контексте обеспечения равноправия мужчин и женщин. В соответствии со ст. 13 вышеупомянутого Договора европейская комиссия может предпринимать соответствующие действия для борьбы с дискриминацией.

Из анализа содержания Директивы 2000/78/ЕС Совета от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда» можно сделать вывод, что принцип равноправия мужчин и женщин является частью универсального права на защиту каждого человека от дискриминации, основанного на положениях Всеобщей декларации прав человека и Конвенции Международной организации труда № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий.

Хотелось бы отметить, что во многих странах, предпринимающих определенные усилия для преодоления гендерного неравенства, особенно актуальным является вопрос обеспечения возможности для работающих сочетать занятость и выполнять семейные обязанности. Многие трудности, возникающие у женщин в сфере занятости, связаны с материнством. Нанимая женщину на

работу, наниматель задумывается над тем, не возьмет ли она отпуск по беременности и родам и как это может отразиться на рабочем процессе. Отсюда и идет первичное разделение между миром занятости и политики с одной стороны и миром семейных обязанностей с другой (Чубарова Т. В. Гендерные проблемы занятости // Труд за рубежом. 2002. № 4. С. 107). Необходимость принятия мер для сбалансирования трудовых и семейных обязанностей получила признание на уровне Евросоюза, что выразилось в принятии целого ряда резолюций и директив в области занятости по вопросам связи работы и семьи, обеспечению равенства возможностей путем заботы о детях занятых граждан (например, Резолюция Европейского Совета и министров труда и социальной политики от 29 июня 2000 г. «О сбалансированном участии женщин и мужчин в семейной и трудовой жизни»).

Хотелось бы отметить, что согласно исследованиям ЕС занятость женщины менее устойчива – значительная часть женщин перестает работать, если у них появляются дети; уровень безработицы среди женщин более высок: женщины составляют около 43 % занятых, но при этом на них приходится более 50 % безработных (Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. Luxemburg, 2001). Таким образом, несмотря на достижения в области гендерного равенства, проблема занятости для ЕС еще актуальна.