

Ключовими напрямками згаданої Стратегії визначено:

- запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами;
- запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством;
- забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
- досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень;
- захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку;
- реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

Таким чином, питання гендерної рівності піднімається в міжнародно-правових актах, охоплюючи різноманітні сфери життєдіяльності людини. Варто відмітити, що не менш важливу роль у вирішенні гендерних питань відіграють і органи, які входять до міжнародного механізму захисту рівності прав і свобод чоловіків та жінок. Законодавці більшості держав цілому переймають позитивний зарубіжний досвід у забезпеченні гендерної рівності та впроваджують такі ідеї в національне законодавство.

Список використаних джерел:

1. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. *Підприємництво, господарство і право*. № 2. 2019. С. 141 – 145.
2. Ольховик І. І. Міжнародно-правовий захист прав жінок. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 9 (49). С. 47– 49.
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Міжнародний документ від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 10.02.2023).
4. Конвенція про громадянство заміжньої жінки: Міжнародний документ ООН від 29.01.1957. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140704_529190 (дата звернення 10.02.2023).
5. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf.
6. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

József Hajdú,
Professor of law
University of Szeged,
Hungary

PERSISTENT GENDER PAY GAP IN EUROPE SUBSTANCE OF THE ECSR'S 15 UWE DECISIONS ON RIGHT TO EQUAL PAY AND RIGHT TO EQUAL OPPORTUNITIES IN THE WORKPLACE

As a member of the European Committee of Social Rights (ECSR) at the Council of Europe (CoE) in Strasbourg (which is an independent monitoring body of the European Social Charter) and professor of law at the University of Szeged, Hungary I would like to deal with the main substantial issues of 15 UWE (University Women Europe) decisions of the ECSR on state compliance with the right to equal pay, as well as the right to equal opportunities in the workplace. The decisions concern the 15 States which have accepted the ESC's collective complaints procedure (namely Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia and Sweden). The decisions became public on 29 June 2020.

The reasons why these decisions are important is here:

1. They concern a grave and long-standing problem of European societies, namely the gender pay gap.

2. These decisions are quite unique in assessing respect for the principle of equal pay between women and men at academic circle from a human rights perspective. Moreover, it is the first time that the ECSR decided on a transversal issue with decisions concerning all 15 States that have accepted the collective complaints procedure. The 15 decisions are landmark decisions insofar as they assess the compliance of the legal and policy measures taken by each of the 15 States in application of the common legal framework laid down by the European Social Charter.

The ECSR has put the spotlight on the historic inequalities affecting women in the labour market and has sent a clear message that they are not compatible with the quest for safeguarding human rights.

The decisions of the ECSR identified clear and strong standards in the field of equal pay and, more precisely, they require that the right to equal pay has to be guaranteed in law. The ECSR has identified the following obligations for States:

1. To recognise the right to equal pay for equal work or work of equal value in their legislation.

2. To ensure access to effective remedies for victims of pay discrimination.

3. To ensure and guarantee pay transparency and enable pay comparisons.

4. To maintain effective equality bodies and relevant institutions in order to ensure equal pay in practice.

Moreover, the right to equal pay implies the obligation to adopt measures to promote it. This obligation has two elements: 1. collecting reliable and standardised data to measure and analyse the gender pay gap, and 2. designing effective policies and measures aimed at reducing the gender pay gap on the basis of an analysis of the data collected.

Inevitably the CoE's state parties are under an obligation to show measurable progress in reducing the gender pay gap. The ECSR acknowledges that the gender pay gap is no longer solely or even primarily a result of discrimination as such. The gap arises mainly from differences in the so-called "average characteristics" of women and men in the labour market. These differences result from many factors, such as horizontal segregation, where there is the concentration of one sex in certain economic activities (sectoral gender segregation) or the concentration of one sex in certain occupations (occupational gender segregation), as well as vertical segregation, notably the fact that too few women occupy the better paid senior and decision-making positions within companies as well as higher education institutions. Therefore, the States should assess the impact of the policy measures adopted in tackling gender segregation in employment, improving women's participation in a wider range of jobs and occupations.

As regards more particularly vertical segregation, the decisions highlight the State's positive obligations to tackle this phenomenon in the labour market, by means of, *inter alia*, promoting the advancement of women in decision-making positions within private companies and higher education bodies, as well. This obligation may entail introduction of binding legislative measures to ensure equal access to management boards of companies/universities, including by setting specific quotas or targets in both public and private sector that will promote parity. However, a light touch approach that encourages change is also possible, if it brings about measurable progress. Measures designed to promote equal opportunities for women and men in the labour market must include promoting an effective parity in the representation of women and men in decision-making positions in both the public and private sectors.

In this respect, the ECSR observed that the proportion of women on management boards of the largest publicly listed companies in countries with binding legislative measures had risen from an average of 9.8% in 2010 to 37.5% in 2018. In countries that took positive action to promote gender balance but did not adopt binding measures, the corresponding percentages were 12.8% in

2010 and 25.6% in 2018, whereas in countries where no particular action (apart from self-regulation by companies) has been taken, the situation remained almost stagnant, with 12.8% women on management boards on average in 2010 and 14.3% in 2018. The ECSR also recalled that it is essential to bear in mind PACE Resolution 1715(2010), which recommends that the proportion of women on management boards of companies should be at least 40%.

Surprisingly 14 out of the 15 CoE state parties in this so called UWE decisions were found to be in violation of one or more of the above-mentioned aspects of the obligation to guarantee the right to equal pay and the right to equal opportunities in the workplace. Every of the 15 collective complaints related mainly to Article 4§3 (Right to a fair remuneration - non-discrimination between women and men with respect to remuneration) and Art. 20 (Right to equal opportunities and treatment in employment and occupation without sex discrimination) in conjunction with Article E (non-discrimination) of the Revised ESC.

According to the Article 4§3 of the Revised Social Charter, the ECSR noted that there is a lack of pay transparency. The ECSR noted that individual workers/employees most often do not have full access to relevant data concerning pay in their workplace. Moreover, domestic law does not lay down parameters for establishing the equal value of the work performed, such as the nature of the work, training and working conditions. The ECSR further observed that there is a need for a good job classification system with well-defined criteria to be set in place. The main non-conformity issues, in this respect, were: 1. the obligation by particular states to ensure pay transparency and 2. to enable job comparisons had not been satisfied.

According to Article 20.c of the Revised Charter, the ECSR noted that there is horizontal and vertical occupational segregation in the majority of the examined state parties, with women being concentrated in part-time work, predominantly because of childcare responsibilities, which adversely affects their career development and pension benefits. The ECSR noted that there is a persistent gender pay gap, which is partly due to the relatively high number of women who work part-time. The ECSR further noted that the respective governments have made efforts to reduce the gender pay gap and have taken measures to raise awareness through gender mainstreaming. Nevertheless, the gender pay gap has not changed in a significant manner in last years (it was 17.8 % in 2010 and 15.2% in 2017). The ECSR noted that the gender pay gap is persistent and remains high. Segregation exists in the labour market and there is no clear trend for a lower gender pay gap, particularly in the private sector. The ECSR considered that the measures adopted by the government have not achieved measurable progress in this respect.

However, the ECSR also noted various positive developments. Measures taken by some Council of Europe State Parties in recent years have led to measurable progress in reducing gender pay gap, but the progress is still slow. The ECSR's UWE decisions clearly demonstrated that problems and practices, such as segregation in the labour market, lack of pay transparency, secrecy regarding pay levels, obstacles to access effective remedies and retaliatory dismissals continue to exist and prevent full realisation of the equal pay principle.

List of references:

1. The European Social Charter, A Commentary; Editor: The Academic Network on the European Social Charter, Stefano Angeleri and Carole Nivard, Brill Nijhoff, Leiden, Netherlands, 2022
2. The Revised European Social Charter, An Article by Article Commentary, Karin Lukas, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK 2021
3. The European Social Charter and the employment relation, Niklas Bruun (Anthology Editor), Klaus Lörcher (Anthology Editor), Isabelle Schömann (Anthology Editor), Stefan Clauwaert (Anthology Editor) Hart-Bloomsbury Publishing, 2017
4. How can (I)NGOs engage with the European Committee of Social Rights under the monitoring procedures of the European Social Charter, Claire Lougarre, Council of Europe, 2019

Гапоненко В. А.,
*доктор політичних наук, доцент,
завідувач кафедри політичних технологій
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Теоретичні засади гендерної політики були закладені філософською течією фемінізму, що базувались насамперед на ідеї емансипації жінок, зокрема їхнє право на освіту, участь у громадських і політичних процесах, виборче право і т.д. Із плином часу коло проблем гендерного дискурсу постійно розширювалось, поглиблювалось і розширювала свій зміст.

У західній політико-філософській науці у ХХІ столітті набуває поширення маскулінний аспект рівності, що піднімає питання гендерної кризи чоловіків. Представники цього напрямку наводять дані про тенденцію до розширення «жіночої» підприємницької діяльності, трудової зайнятості на противагу скороченню «чоловічої» промислової роботи, підвищення рівня чоловічого безробіття, що характерно для багатьох держав Європи та Північної Америки [1].

Серед цікавих та ілюстративних моментів аргументації цих фактів можемо згадати:

- більше 1/3 американських матерів є годувальниками своїх сімей;
- у школах для дітей з відставанням у розвитку частка хлопчиків становить 2/3;
- у хлопчиків значно частіше, ніж у дівчаток трапляються психічні та психосоматичні розлади;
- самогубство хлопчики скоюють у 6 разів частіше, ніж дівчатка у тій самій віковій категорії [2].

Нові суспільні виклики та кризи завжди актуалізують дискусії щодо традиційних і сучасних гендерних ролей. В нових соціальних умовах виникають як шанси укріпити гендерний баланс, так і зруйнувати його. Перерозподіл обов'язків і зміна статусів відбувалась під час пандемії. Нині як українська, так і світова спільнота має переосмислити цінності в контексті військових реалій та загроз.

На теренах українських земель культурні зразки демонструють глибоку повагу до жінки, яка сприймалась як берегиня роду, як мати. За роки незалежності жінки розширюють вплив на суспільно-політичні процеси, зокрема більш активно долучились участь в суспільних процесах. Так у Верховній Раді І скликання було лише 13 жінок (3% від складу), в останньому – цей показник зріс до 21%. Однак, і ця цифра значно нижча за світовий (25 %) і європейський (30%). Тож євроінтеграційні тенденції впливають і на громадську думку у підтримці ідей гендерної рівності [3].

Посилюється роль українських жінок і в сфері безпеки та оборони держави. У Міноборони візитували про близько 38 тисяч жінок у лавах ЗСУ, з них 5 тисяч — на передовій, що є одними з найбільших серед країн-членів НАТО. Із 2014 року 257 українок отримали бойові нагороди, 9 із них – посмертно [4].