

І. П. Бурма

здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

## ПРАКТИКА ЄСПЛ У МЕХАНІЗМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАЦІ

Метою наукової статті визначено здійснення дослідження практики ЄСПЛ у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці. Встановлено, що юрисдикції Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС відноситься захист прав та свобод особи, що мають громадський, соціальний, економічний характер, окрім права особи на сім'ю. Підкреслено, що безпосередньо зазначені наддержавні судові інституції не відіграють функції контрольні функції за дотриманням Європейської соціальної хартії, і у в межах наданої їм юрисдикції можуть встановлювати відповідність дій, рішень чи бездіяльності владних суб'єктів за дотриманням прав і свобод особи, визначених у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейській конвенції з прав людини). На основі аналізу судової практики ЄСПЛ з питань дотримання принципу гендерної рівності зроблено висновки про практику застосування тесту «дуже вагомих причин». Визначено, що тест «дуже вагомих причин» (*very weighty reasons test*) є судовим стандартом, який використовується Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ) для оцінки виправданості різного ставлення до осіб, що належать до вразливих чи захищених категорій, зокрема за ознакою статі, раси, національного походження чи народження поза шлюбом. Наголошено, що зазначений тест застосовується в межах статті 14 Європейської конвенції з прав людини, яка забороняє дискримінацію у здійсненні прав і свобод, гарантованих Конвенцією. Визначено, що сутність тесту «дуже вагомих причин» (*very weighty reasons test*) полягає у такому: коли виявляється різне ставлення до осіб, які перебувають у подібній ситуації, держава має довести, що таке ставлення: по-перше, має легітимну мету, тобто спрямоване на досягнення об'єктивного суспільного інтересу; по-друге, засноване на дуже вагомих причинах (*very weighty reasons*), якщо йдеться про дискримінацію за «підозрілою ознакою» (наприклад, стать, раса); по-третє, є пропорційним, тобто застосовані заходи не є надмірними й не створюють надмірного тягаря для особи. Зроблено висновок, що застосування тесту «дуже вагомих причин» (*very weighty reasons test*) посилює захист прав меншин і вразливих груп, встановлюючи високий стандарт виправдання для дискримінаційних заходів, що забезпечує глибший рівень судового контролю за державною політикою у сфері прав людини.

**Ключові слова:** гендерна рівність, політика, розвиток, нормативно-правове регулювання, право на працю, децентралізація публічної влади.

**Постановка проблеми.** До юрисдикції Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС відноситься захист прав та свобод особи, що мають громадський, соціальний, економічний характер, окрім права особи на сім'ю. Однак при цьому необхідно підкреслити, що безпосередньо зазначені наддержавні судові інституції не відіграють функції контрольні функції за дотриманням Європейської соціальної хартії, і у в межах наданої їм юрисдикції можуть встановлювати відповідність дій, рішень чи бездіяльності владних суб'єктів за дотриманням прав і свобод особи, визначених у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейській конвенції з прав людини) [1].

Питання необхідності запобігання будь-яким проявам дискримінації встановлюються у Протоколі 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2], а також у статті 14 Конвенції, положення якої спираються на других статтях таких міжнародних актів, як Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [3] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [4].

**Стан наукової розробки проблеми.** Дослідження забезпечення реалізації демократичних принципів побудови суспільних відносин постійно є предметом дослідницької уваги вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, вивчалась у працях таких представників адмі-

ністративної правової науки, як В.Б. Авер'янов, А.І. Берlach, Ю.П. Битяк, М.Ю. Віхляев, О.Ю. Дрозд, О.Ю. Дубинський, Д.В. Журавльов, Р.А. Калюжний, Т.О. Коломoeць, В.К. Колпакoв, О.В. Кузьменко, Р.В. Миронюк, В.О. Негодченко, Т.В. Чехович та ін.; представників науки трудового права – О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.Ф. Купіна, А.Р. Мацюк, Л.В. Межевська, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та ін.

*Метою наукової статті є дослідження практики ЄСПЛ у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці.*

**Виклад основного матеріалу.** Стаття 14 Конвенції має такий зміст: «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [5].

Першою справою, що розглядалась Європейським Судом справедливості була справа *Belgian Linguistics* [6], де було обґрунтовано, що дотримання статті 14 Конвенції розуміється як відсутність у справі проявів нерівного ставлення до жінок чи чоловіків за відсутності обґрунтованої розумної причини такого.

Нормативно-правова база щодо вирішення спорів, пов'язаних із недотриманням принципу гендерної рівності визначається у справі *Opuz v. Turkey*, де зазначено що така категорія справ має вирішуватися не лише із застосуванням норм Конвенції, але і інших міжнародних актів та договорів, зокрема Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [7]. Тривалий час європейські судові інстанції застосовували такий підхід до розуміння принципу гендерної рівності як принципу, що має розумітися як принцип формальної рівності [8, с. 707-738]. Принцип гендерної рівності як принцип формальної рівності передбачає надання жінкам і чоловікам однакових прав, обов'язків та можливостей без дискримінації за ознакою статі. У цьому контексті формальна рівність означає юридичну рівність, тобто рівне трактування всіх осіб у правових нормах, незалежно від гендерної належності. Такий підхід виходить з ідеї універсальності прав людини, згідно з якою закон не повинен надавати преференцій жодній групі,

а повинен однаково ставитися до всіх. Принцип формальної рівності закріплений у численних правових актах Європейського Союзу, зокрема у Договорі про функціонування ЄС (ст. 157) та Хартії основних прав ЄС (ст. 21, 23), де проголошено заборону дискримінації за статевою ознакою та підтверджено зобов'язання щодо забезпечення рівності між жінками і чоловіками в усіх сферах. Однак важливо розуміти, що формальна рівність не гарантує фактичної рівності, оскільки ігнорує соціальні, економічні та культурні бар'єри, що призводять до реальної нерівності. Саме тому в практиці ЄС дедалі більше акцентується на поєднанні формальної та субстантивної (реальної) рівності, де враховуються фактичні умови життя і вживаються позитивні заходи для подолання гендерного дисбалансу [9].

У *Case of Abdulaziz* Європейський суд з прав людини розглянув три заяви жінок – Наджис Абдулазиз, Арселі Кабалес та Сохаір Балкандалі – які законно проживали в Великій Британії на постійній основі. Вони вимагали надати дозвіл їхнім чоловікам, іноземцям, приєднатися або залишитися з ними у країні. Проте імміграційні правила 1980 року ставили більш жорсткі умови для чоловіків-іммігрантів, ніж для жінок – жінкам було простіше домогтися права на возз'єднання з чоловіком, тоді як чоловікам, навпаки, висувалися додаткові обмеження. Жінки поскаржилися, що це порушує статтю 8 Конвенції (право на повагу до сімейного життя) разом зі статтею 14 (заборона дискримінації). Вони наголосили: нав'язування вибору між залишенням чоловіка поза кордонами або виїздом за межі країни є неприйнятним. ЄСПЛ підтвердив, що умови возз'єднання сім'ї підпадають під охорону статті 8, і визнав порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 8 – через дискримінаційне ставлення до чоловіків, оскільки державні правила не мали «об'єктивного і розумного виправдання» й були засновані на стереотипах щодо ролей статей у суспільстві [10]. Це рішення стало знаковим для розвитку юриспруденції ЄСПЛ щодо гендерної рівності. Воно встановило, що: різниця в зверненні до чоловіків і жінок у питаннях імміграційних прав потребує ясного обґрунтування; епохальні соціальні упередження (наприклад, про чоловіка як основного годувальника) не можуть слугувати виправданням для дискримінації. Таким чином, справа *Abdulaziz* укріпила судову практику у сфері захисту сімейного життя й заборони дискримінації, сприяючи формуванню реальної гендерної рівності у правовому полі Європи [9; 11].

Однією із перших справ ЄСПЛ, де розглядалось питання щодо недотримання принципу гендерної рівності у сфері здійснення трудових прав особи, стала справа *Andrle v. Czech Republic* [12]. У зазначеній справі заявник – Августін Андрле, громадянин Чехії, після розлучення самостійно виховував двох дітей до повноліття. У 2003 році, у віці 57 років, він подав заяву про вихід на пенсію, але її було відхилено: закон вимагав для чоловіків пенсійного віку 61 рік і 10 місяців, тоді як жінкам, які народили або виховували дітей, пенсійний вік зменшувався пропорційно кількості дітей. Заявник оскаржив, що такий режим порушує його право на майнову пенсію (ст. 1 Протоколу 1) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації) Конвенції, оскільки чоловіки, котрі доглядали за дітьми, не отримували аналогічного зниження пенсійного віку. Суд, визнаючи наявність різного ставлення за ознакою статі, все ж не встановив порушення Конвенції. Аргументація ЄСПЛ ґрунтувалася на наданні державам-учасницям широкої дискреції у сфері соціального забезпечення, зокрема у встановленні пенсійного віку. Різниця в умовах виходу на пенсію була визнана такою, що переслідує легітимну мету – врахування історичного контексту, зокрема подвійного навантаження жінок як працівниць і первинних опікунів дітей у соціалістичному минулому. Таким чином, застосування принципу диференційованого підходу було виправданим у рамках концепції «широкого простору розсуду» держави. Справу *Andrle* доцільно розглядати як приклад обмеженого застосування тесту «дуже вагомих причин» у соціально-економічній сфері, де суд виявляє підвищену толерантність до державної політики. Це рішення вказує на межі застосування принципу формальної рівності у контексті структурних соціальних трансформацій. Ця справа демонструє, що у сфері соціальних пільг ЄСПЛ допускає диференціацію, якщо вона збалансована історичною, економічною і соціальною аргументацією, і не обмежує держави у проведенні структурних реформ. Водночас суд чітко окреслює межі: короткі та менш витратні заходи – потребують жорсткіших перевірок з боку ЄСПЛ. яка стосувалася заяви щодо нижчого віку виходу на пенсію для жінок порівняно з чоловіками, причому пенсійна схема передбачала, що пенсійний вік для чоловіків становить 60 років, а для жінок – 53–56 років (залежно від того, скільки дітей вони виховали) або 57 років, якщо вони не виховали дітей [12].

Питання співвідношення ролі жінок та чоловіків у здійсненні виховання дітей, та їх впливу

на їх здатність реалізовувати їх право на свободу праці та на отримання відпустки по догляду за дитину, розглядалися у справі *Markin v. Russia* [13]. У справі *Markin v. Russia*, заявник після розлучення отримав опіку над трьома дітьми й звернувся по трирічну відпустку для догляду. Проте на підставі російського законодавства така відпустка належала лише жінкам, тоді як чоловіки могли отримати лише обмежену тримісячну відпустку [13]. Він скаржився до ЄСПЛ, вказуючи порушення статей 8 (приватне й сімейне життя) та 14 (нерозповсюдження дискримінації). У жовтні 2010 року ЄСПЛ одногосно визнав, що відмова надати довшу відпустку Маркіну була дискримінаційною. Суд відзначив, що він опинився в аналогічній ситуації до жінок, які отримують трирічний догляд, та що така нерівність не мала «об'єктивного й розумного виправдання» [13]. Право на parental leave, навіть у контексті військової служби, підпадає під захист Конвенції, а положення російського закону ґрунтувалися на гендерних стереотипах, які ставлять жінку виключно в роль доглядальниці та чоловіка – лише військового. ЄСПЛ підкреслив, що, хоча держава має значний простір дискреції у військовій сфері, ця дискреція не може використовуватися для виправдання гендерної дискримінації без достатніх підстав. Важливо, що ЄСПЛ послалася на широкий спектр міжнародних актів (CEDAW, Конвенції МОП, Європейської соціальної хартії) та порівняльну практику 33 держав [14], що свідчить про зрушення в бік рівного доступу до батьківської відпустки для обох статей. Ця справа є важливим прецедентом у європейській юриспруденції з прав людини: вона засуджує гендерні стереотипи в законодавстві військової сфери й вимагає, щоби будь-яка диференціація між чоловіками та жінками була «об'єктивно виправданою», а не відсилала до традиційних ролей. Вона також стала першим випадком, коли ЄСПЛ прямо оскаржила рішення Конституційного Суду Росії.

**Висновки.** Наведені приклади справ з питань дотримання принципу гендерної рівності сформували практику застосування тесту «дуже вагомих причин». Тест «дуже вагомих причин» (very weighty reasons test) є судовим стандартом, який використовується Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ) для оцінки виправданості різного ставлення до осіб, що належать до вразливих чи захищених категорій, зокрема за ознакою статі, раси, національного походження чи народження поза шлюбом. Цей тест застосовується

в межах статті 14 Європейської конвенції з прав людини, яка забороняє дискримінацію у здійсненні прав і свобод, гарантованих Конвенцією. Сутність тесту полягає у такому: коли виявляється різне ставлення до осіб, які перебувають у подібній ситуації, держава має довести, що таке ставлення: по-перше, має легітимну мету, тобто спрямоване на досягнення об'єктивного суспільного інтересу; по-друге, засноване на дуже вагомих причинах (very weighty reasons), якщо йдеться про дискримінацію за «підозрілою ознакою» (наприклад, стать, раса); по-третє, є пропорційним, тобто застосовані заходи не є надмірними й не створюють надмірного тягаря для особи [10].

Застосування цього тесту посилює захист прав меншин і вразливих груп, встановлюючи високий стандарт виправдання для дискримінаційних заходів, що забезпечує глибший рівень судового контролю за державною політикою у сфері прав людини.

#### Список використаної літератури:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
2. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_537#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text)
3. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text)
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
5. Belgian linguistic case. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=00155398>
6. Case of Opuz v. Turkey (Application no. 33401/02) of 9 June 2009. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=00192945>
7. Timmer A. Toward an AntiStereotyping Approach for the European Court of Human Rights. *Human Rights Law Review*. 2011. No. 11. P. 707-738
8. Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandal v. the United Kingdom (Application no. 9214/80; 9473/81; 9474/81) of 28 May 1985. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=00157416>
9. Лереца Ю. О. Свобода та розумність як правові цінності сучасного цифрового європейського суспільства. *Law. State. Technology*. 2024. №3. С. 9–13
10. Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom. [https://www.law.cornell.edu/gender-justice/resource/case\\_of\\_abdulaziz\\_cabales\\_and\\_balkandali\\_v\\_the\\_united\\_kingdom?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.law.cornell.edu/gender-justice/resource/case_of_abdulaziz_cabales_and_balkandali_v_the_united_kingdom?utm_source=chatgpt.com)
11. Лереца Ю. О., Пушкіна О. В. Міжнародні та національні стандарти правового регулювання реалізації та захисту права на охорону здоров'я. *Правові новели*. 2022. № 18. С. 147-152.
12. Case of Andrie v. the Czech Republic (Application no. 6268/08) of 17 February 2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001103548>
13. Case of Konstantin Markin v. Russia (Application no. 30078/06) of 22 March 2012. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001109868>
14. Case of Ünal Tekeli v. Turkey (Application no. 29865/96) of 16 November 2004. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=0024152>

#### Burma I. P. The practice of the ECHR in the mechanism of ensuring gender equality in work

*The purpose of the scientific article is to conduct a study of the practice of the ECHR in the mechanism of ensuring gender equality in work. It is established that the jurisdiction of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the EU includes the protection of the rights and freedoms of an individual of a public, social, economic nature, except for the right of an individual to a family. It is emphasized that the directly mentioned supranational judicial institutions do not play the functions of control over compliance with the European Social Charter, and within the limits of the jurisdiction granted to them, they can establish the compliance of actions, decisions or inaction of government entities with the observance of the rights and freedoms of an individual defined in the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (with protocols) (European Convention on Human Rights). Based on the analysis of the case law of the ECHR on compliance with the principle of gender equality, a conclusion is drawn about the practice of applying the test of «very good reasons». It has been established that the «very weighty reasons test» is a judicial standard used by the European Court of Human Rights (ECHR) to assess the justification of differential treatment of persons belonging to vulnerable or protected categories, in particular on the grounds of sex, race, national origin or birth out of wedlock. It has been emphasized that the said test is applied within the framework of Article 14 of the European Convention on Human Rights, which prohibits discrimination in the exercise of the rights and freedoms guaranteed by the Convention. It has been established that the essence of the «very weighty reasons test» is as follows: when differential treatment of persons in a similar situation is revealed, the state must prove that such treatment: first, has a legitimate aim, i.e. is aimed at achieving an objective public interest;*

*secondly, based on very weighty reasons, if it concerns discrimination on a “suspicious ground” (e.g. gender, race); thirdly, it is proportionate, i.e. the measures applied are not excessive and do not create an excessive burden for the individual. It is concluded that the application of the “very weighty reasons test” strengthens the protection of the rights of minorities and vulnerable groups, setting a high standard of justification for discriminatory measures, which ensures a deeper level of judicial control over state policies in the field of human rights.*

**Key words:** *gender equality, policy, development, regulatory framework, right to work, decentralization of public power.*