

законних представників або близьких родичів. У разі відсутності останніх, питання про застосування медичних заходів ризикового медичного втручання повинно вирішуватися колегією лікарів, куди будуть входити безпосередньо лікар, що надає допомогу, голова відділення та лікарі, що мають відношення до даного діяння (загалом колегія повинна складати не менше 3 осіб). У разі негайної необхідності вчинення ризикових, якщо процес відібрання згоди є довготривалим та може зашкодити життю та здоров'ю пацієнта, ризикові дії вчинюються без її відібрання, проте про даний факт не пізніше доби повідомляється осіб, що мають входити до складу колегії;

2) згода повинна бути відібрана до вчинення ризикового діяння;

3) особа повинна отримати повну та правдиву інформацію про можливість застосування експериментальних методів медичного втручання, можливі наслідки застосування такого методу;

4) згода повинна надаватися у добровільному порядку.

4. Потрібно дотримуватись співвідношення стану пацієнта та меж ризикового діяння. Дані категорії знаходяться у зворотному пропорційному зв'язку.

Література

1. Бердичевский Ф.Ю. Уголовная ответственность медицинского персонала за нарушения профессиональных обязанностей / Ф.Ю. Бердичевский. – М. : Юрид. лит-ра., 1970. – 128 с.

2. Глушков В.А. Уголовная ответственность медицинских работников за нарушение профессиональных обязанностей / В.А. Глушков. – Киев : Вища школа, 1983. – 199 с.

3. Глушков В.А. О врачебном риске и крайней необходимости / В.А. Глушков // Клиническая хирургия. – 1988. – № 5. – С. 48–50.

4. Олейніков І.Г. Правове значення згоди хворого / І.Г. Олейніков // Клінічна хірургія. – 2010 – № 5. – С. 73–77.

5. Глушков В.А. Проблемы уголовной ответственности за общественно-опасные деяния в сфере медицинского обслуживания: автореф. дис. на соиск. ученой степени докт. юрид. наук. : спец. 12.00.08 «Уголовное право и криминология»; «Исправительно-трудовое право». / В.А. Глушков. – Киев: Гос. ун-т им. Т.Г. Шевченко, 1990. – 53 с.

6. Долецкий С. Я. Риск в хирургическом и общем плане (лекция) / С. Я Долецкий // Хирургия. – 1992. – № 3. – С. 3–11.

7. Ильюхов А.А. Обоснованный риск как обстоятельство, исключающее преступность деяния. дис на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 / Ильюхов Алексей Александрович. – М., Юрид. институт МВД РФ, 2001. – 175 с.

8. Козаев Н.Ш. Обоснованный риск как обстоятельство, исключающее преступность деяния: учебное пособие / Н.Ш. Козаев. – Ставрополь: Ставропольсервисшкола, 2004. – 112 с.

9. Самороков В. И. Уголовно-правовая оценка медицинского риска. // Современные тенденции развития уголовной политики и уголовного законодательства / В. И. Самороков. – М.: ИГП РАН, 1994. – С. 65–66.

10. Серова А.В. Профессиональный риск медицинских работников как вид обоснованного риска: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.08 «Уголовное право и криминология»; «Уголовно-исполнительное право» / А.В. Серова – Екатеринбург, 1999. – 22 с.

УДК 34:32-055.2

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИЧНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЖІНОК

В.В. Курган, Т.В. Михайліна

Резюме. У роботі досліджується проблема реалізації політичних та економічних прав жінок у сучасному українському суспільстві. Проаналізовано міжнародне та національне законодавство щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків. Виявлено, що на сучасному етапі існує дискримінація за ознакою статі. Розглянуто проблеми, які виникають у жінок при реалізації свої політичних та економічних прав. Проаналізовано загальний стан реалізації прав жінок у політичному житті, наведено практику іноземних держав щодо впровадження позитивних дій, особливо квотування. Виявлено перспективи жінок у підприємницькій сфері. Запропоновано шляхи подолання наявної у суспільстві дискримінації шляхом встановлення конкретної відповідальності за порушення умов гендерної рівності.

Ключові слова: політичні та економічні права жінок, гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі.

Проблема створення ефективно діючого правового механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків значно актуалізується на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Відбувається усвідомлення того, що різниця між людьми, обумовлена біологічним статусом, не повинна розглядатися з точки зору чоловічої переваги, а потребує формування і вдосконалення юридичних гарантій захисту прав жінок. З

самого моменту появи на світ жінка, як і чоловік, набуває права, які ґрунтуються на природних властивостях людини – право на життя, тілесну недоторканість, свободу. Тому надання рівних можливостей кожному члену суспільства (незалежно від статі), забезпечення гарантій вільного розвитку особистості, поваги честі й гідності жінок нарівні з чоловіками є вимогами часу, особливо для демократичної, правової, соціальної держави, якою прагне стати Україна.

Проблема реалізації політичних та економічних прав жінок у сучасному українському суспільстві ставала предметом дослідження багатьох науковців. Найбільшу увагу цьому питанню у своїх працях приділяли: Т.М. Мельник, К.Б. Левченко, С.І. Сулімова, А.М. Іочева. Але досі існуюча дискримінація між жінками та чоловіками у політичній та економічній сфері спонукає досліджувати цю проблему, розглядати питання щодо встановлення відповідальності за порушення гендерної рівності, наявної дискримінації за ознакою статі.

Отже, основна мета дослідження полягає у здійсненні наукового аналізу практичних проблем забезпечення політичних та економічних прав жінок та можливих шляхів їх вирішення. Система прав людини є об'єктом дослідження, відповідно, предмет дослідження – політичні та економічні права жінок.

Україна, ратифікувавши міжнародні документи, в яких проголошується рівність жінок та чоловіків, визнала існування проблеми гендерної рівності та зобов'язалась вирішувати їх в українському суспільстві. Одним із основних принципів Загальної декларації прав людини, прийнятої 10 грудня 1948 року, став принцип рівноправ'я чоловіків і жінок; а саме: у статті 2 вказується, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища [1].

Відповідно, норми гендерної рівності передбачені також ст. 21, 24, 51 Конституції України. Частина третя ст. 24 Конституції України, безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівні права й можливості жінок і чоловіків забезпечуються наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [2].

Ґрунтуючись на даній статті Конституції 8 вересня 2005 року був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [3].

Але сам по собі Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не вирішує всього комплексу проблем, які виникають перед жінками. В умовах сучасної економічної кризи в Україні, нестабільності у владних структурах особливо гостро постають питання щодо захисту прав людини. І можна побачити, що права жінок порушуються як у політичній, так і економічній сфері.

Так, Україна займає 101-ше місце у світі серед 150-ти країн по чисельності жінок у парламенті. На сьогодні у Верховній Раді України кількість жінок-депутатів складає лише 8,7% від загальної кількості. Незважаючи на те, що серед загальної чисельності державних службовців переважають жінки – 74,8 відсотків, проте з підвищенням категорії посади державних службовців чисельність жінок різко зменшується. Так, на посадах молодших спеціалістів – 85% жінок, а серед 435 керівників центральних органів влади – їх лише 7%, серед 712 керівників місцевих органів влади – віднесених до I, II, III категорій – лише 9 жінок. Така тенденція отримала в науці назву «скляна стеля» [4, с.120].

Це свідчить про те, що питання рівності співвідношення в українській політиці полягає лише в ухваленні низки міжнародних конвенцій і декларацій та прийнятті закону стосовно цієї проблеми. Слід відзначити той факт, що незважаючи на різке неприйняття нашим суспільством можливості запровадження позитивних дій, у світі такі заходи набули широкого використання. В деяких країнах спеціальні тимчасові заходи вводяться на державному рівні як загальнообов'язкові норми, в інших – в законодавстві закріплюються рекомендаційні норми, які передбачають можливість проведення тимчасових спеціальних заходів різноманітними інститутами громадського суспільства (політичними партіями, громадськими організаціями, приватними фірмами, закладами освіти тощо).

Так, наприклад, в Аргентині більшість партій ввели 30-відсоткову квоту для жінок у своїх партійних списках. Як результат, кількість жінок у парламенті становить більше ніж 30 відсотків. У Бельгії результатом аналогічних дій стало те, що жінки займають більше ніж 35 відсотків місць в парламенті. Виборчий закон Норвегії свідчить, що представники однієї статі не можуть займати більше 60% місць в парламенті. В цілому досить велика кількість країн (Австралія, Австрія, Велика Британія, Венесуела, Греція, Данія, Канада, Польща, Німеччина, Іспанія, Італія, Литва, Мексика, Словаччина, Туреччина та ін.) досягла збільшення політичної активності серед жінок через використання квотування місць у партійних списках. Серед українських сусідів, що мають партійні квоти, – Угорщина (10,6% жінок у парламенті), Молдова (20,8%), Польща (20,4%), Румунія (11,4%) і Словачія (20%). При цьому використовувався різний розмір квот залежно від ситуації в кожній країні (від 20 до 50 відсотків). Наукою виявлений мінімум, необхідний для того, щоб та або інша група осіб, що

входять до складу якого-небудь органу або організації, могла реально здійснювати вплив на його роботу. Це 33% всього складу органу (організації) [5, с. 53].

Гендерне квотування, широке залучення жінок до участі в політичних процесах стали незмінними атрибутами демократичних перетворень в країнах Європи, Південної та Північної Америки. Світова практика свідчить, що зі збільшенням кількості жінок в політиці спостерігаються якісні зміни у всіх сферах внутрішньої та зовнішньої політики держави. Директор програм політичного аналізу Центру перспективних досліджень В. Чумак зазначає, що за всіма показниками проведених досліджень можна побачити, що якщо жінки є в парламенті, в уряді, то він стає більш стабільним, більш збалансованим, більш практичним. Через це європейські парламенти намагаються віддавати жінкам не менш як 40% влади, вбачаючи в активному залученні жінок у політику шлях до ефективних трансформацій в системі управління державою. Окрім того, недостатнє представництво жінок в державних органах тієї або іншої країни дає підставу для постанови питання про те, наскільки легітимні відповідні політичні структури, чи є демократичним політичний устрій даної держави [6, с. 47].

Від стабільності в політичній сфері прямо залежить і економічне життя країни. Проте постійні кризи у політичній сфері держави не могли не відобразитися на економічному розвитку українського суспільства.

Не дивлячись на значну кількість конвенцій Міжнародної організації праці, які були ратифіковані Верховною Радою України, на гарантії, закріплені у Конституції України та Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», на сьогодні порушення прав жінок в економічній сфері ще існують, в Україні досі спостерігається високий рівень безробіття, фемінізація бідності. Держава переживає соціальні та економічні труднощі, що не може не позначитися і на становищі жіноцтва. Зокрема, це спад виробництва, погіршення життєвого рівня, проблеми харчування та оздоровлення жінок і дітей, зниження показника зайнятості, зростання злочинності, нестача фінансових і матеріальних ресурсів. Вони лягли тягарем на плечі жінки. Тому реалізація принципу рівноправності йде перш за все через запобігання безробіттю.

Існує велика кількість факторів, які зумовлюють більш низький статус жінок в економічній сфері порівняно з чоловіками. Два з них є головними: проблеми з працевлаштуванням та проблеми з розподілом власності. Крім цього, жінки продовжують нести подвійне навантаження: з одного боку економічне, а з іншого – людського виробництва, що має негативні наслідки як для їх здоров'я, так і можливостей реалізації в соціальній та економічній сферах. Рівень жіночого добробуту обумовлюється як грошовими (власний прибуток жінки, її частка в прибутку сім'ї), так і не грошовими чинниками: здоров'я, сімейні і приятельські зв'язки, особливості характеру, а також кількістю часу, що приділяється роботі. За даними американських соціологів, більшість жінок, що працюють повний робочий день, одержують менше 2/3 від заробітків чоловіка. Частина цієї різниці пояснюється причинами структурного характеру. Багато жінок займаються низькооплачуваною, переважно «жіночою» роботою. Власний заробіток жінок – важливий чинник, що визначає їхній добробут, особливо для незаміжніх, розлучених, одиноких матерів, удів. Добробут заміжньої жінки залежить не стільки від рівня прибутку її чоловіка, скільки від схеми розподілу прибутку усередині сім'ї. У сьогоднішньому світі жінку вже давно не влаштовує суто домашня роль. Вона претендує на роль значно активнішу. Жінки доводять, що їм цілком під силу займатися будь-яким видом бізнесової, економічної, державної, законотворчої діяльності [7, с.60].

З розвитком в країні ринкових відносин жінки, як і всі громадяни, отримали можливість для відкриття власної справи. Доля жінок у загальній кількості підприємців складає 30%. В основному вони зайняті в малому та середньому бізнесі. У великому бізнесі жінки – рідкість. Становлення жіночого бізнесу в основному відбувається за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. З іншого боку, показовим є й те, що значна частина малих підприємств, що контролюються жінками (29,8%), почала своє існування нещодавно, тоді як відсоток підприємств, що нещодавно з'явилися серед малих підприємств, контрольованих чоловіками, значно менший (22,7%). Це дозволяє припустити, що жіночий малий бізнес розвивається інтенсивнішими темпами, ніж чоловічий, та оптимістично прогнозувати подальший розвиток жіночого малого підприємництва [8, с. 108].

Певне місце в забезпеченні соціального захисту населення займають програми зайнятості населення, що розробляються на державному і регіональному рівнях, в окремих розділах яких передбачаються спеціальні заходи сприяння зайнятості для жінок. Ці заходи відповідають міжнародній практиці і спрямовуються на сприяння у підборі підходящої роботи, надання допомоги в отриманні професії, підвищенні кваліфікації, перенавчанні, надання допомоги для започаткування власної справи, організацію громадських робіт, надання матеріальної підтримки у вигляді допомоги по безробіттю. Жінки виявляють підвищену активність в усіх заходах, що сприяють працевлаштуванню, в тому числі щодо набуття або зміни професій, які користуються попитом на ринку праці.

Експерти ринку праці стверджують, що за останніх 15 років спостерігаються позитивні зміни в гендерній динаміці. Річ у тому, що зараз значно скоротився розрив між чоловіками і жінками. Правда, різниця в плані можливостей до цього часу залишається вельми значною. За даними Міжнародної організації праці, активність жінок з 1980 по 2008 рік зросла з 50,2% до 51,7%. А от активність чоловіків трохи знизилася – з 82% до 77,7%. Виходить, що скорочення гендерного розриву склало з 32 до 26 процентних пунктів [9, с. 33].

Отже, в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реального покращення стану зайнятості серед жінок та подоланню проблем, пов'язаних з гідними умовами та оплатою праці жінок, цього замало.

Звертаючи увагу на порушення прав жінок, слід зробити висновок, що в нашому суспільстві відбувається дискримінація по відношенню до жінок. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. Тому постає питання щодо відповідальності за порушення прав жінок.

Згідно зі статтею 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі, чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду. А також, особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту, або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

У такому разі особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди. При цьому, моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Стаття 24 Закону передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом [3].

Відповідно до ч. 1 ст. 15 Цивільного процесуального кодексу України, суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин [10].

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема статті 45, 237, 237-1 Кодексу законів про працю, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі статтею 141 КЗпП, зобов'язаний неухильно дотримуватися. Порушення ним гендерної рівності автоматично є порушенням законодавства про працю.

Відповідальність за порушення рівності прав жінок та чоловіків у сімейних відносинах також не конкретизується. Проте, порушення рівності прав жінки або чоловіка у сім'ї може визнаватися насильством у сім'ї. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» від 15 листопада 2001 року насильство в сім'ї – це будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім'ї по відношенню до іншого члена сім'ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім'ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю [11]. Але цей закон також не конкретизує відповідальність. Виходячи із норм цивільного та сімейного права, дружина (чоловік) у разі застосування до неї насильства має право, по-перше, на відшкодування їй майнової та моральної шкоди, по-друге, на припинення шлюбу, а по-третє, на утримання, відповідно до правил ст. 76 Сімейного кодексу України.

Постає також питання, як особа, винна в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, буде нести адміністративну та кримінальну відповідальність, якщо ні в Кодексі про адміністративні правопорушення, ні в Кримінальному кодексі не передбачено відповідальності за дискримінацію за ознакою статі.

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Стаття 41 Кодексу про адміністративні правопорушення передбачає відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Так, у ч. 1 ст. 41 Кодексу передбачена відповідальність за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю [12]. Під «іншими порушеннями вимог законодавства про працю» можливо слід розуміти і дискримінацію за ознакою статі при прийнятті на роботу, встановленні розміру заробітної плати, наданні відпусток. Але у нормі Кодексу це ніяк не конкретизується.

Кримінальний кодекс, не передбачаючи відповідальності за дискримінацію за ознакою статі в окремій статті, все ж такі встановлює таку відповідальність у ст. 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії». Відповідно до ч. 1 ст. 161 КК карається пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [13]. Але назва статті 161 «Порушення

рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії» та встановлення у ній відповідальності за пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознакою статі логічно не обумовлено та призводить до плутанини.

Отже, прагнучи подолання дискримінації за ознакою статі, слід розробити ефективний механізм щодо відповідальності осіб, винних в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, внести зміни до адміністративного та кримінального законодавства.

Так, необхідно статтю 41 Кодексу про адміністративні правопорушення, яка передбачає відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, доповнити частиною 3, в якій встановити відповідальність за дискримінацію за ознакою статі при прийнятті на роботу, кар'єрному зростанні, встановленні розміру заробітної плати, наданні відпусток, звільненні та інші прояви дискримінації за ознакою статі у трудовій сфері.

Слід також конкретизувати кримінальну відповідальність. Необхідно із диспозиції ст. 161 Кримінального кодексу «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії» виключити слово «статі», та доповнити розділ V Кримінального кодексу новою статтею 161-1 «Дискримінація за ознакою статі».

Встановлення конкретної відповідальності за дискримінацію за ознакою статі допоможе виявляти набагато більше правопорушень у цій сфері та покаранню винних осіб, що в свою чергу буде сприяти встановленню гендерної рівності в українському суспільстві.

Література

1. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // Права людини. Міжнародні договори України. – К., 1992. – С. 18-24.
2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 30 грудня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
4. Іовчева А.М. Гендерні трансформації в українській політиці: сучасні тенденції та перспективи розвитку / А.М. Іовчева // Політичні науки. Політологія. Наукові праці. – 2008. – Т. 131. – Вип. 118. – С. 119-122.
5. Андерсен А. Досвід скандинавських країн у законодавчому закріпленні рівності політичних прав жінок і чоловіків / А. Андерсен // Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України: 36. наук. статей. – Х., 2007. – С. 49-55.
6. Сулімова С.І. Роль жінки в політичних процесах суспільства / С.І. Сулімова // Психолого-педагогічні аспекти гендерного виховання в умовах навчального закладу: матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 17-18 квіт. 2002р.: тези доп. – Вінниця: ВДПУ, 2002. – С. 45-49.
7. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: Монографія / К.Б. Левченко. – Х.: Вид-во НУВС, 2001. – 345 с.
8. Георгізова І. Становлення державної політики України щодо забезпечення прав жінок / І. Георгізова // Право України. – 2006. – № 10. – С. 106-109.
9. Пашенко О. Європейські стандарти у галузі прав людини: реалії та перспективи українського законодавства / О. Пашенко // Право України. – 2006. – № 4. – С. 32-34.
10. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492.
11. Про попередження насильства в сім'ї: Закон України від 15 листопада 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 10. – Ст. 70.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – додаток до № 51. – Ст. 1122.
13. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №25-26. – Ст. 131.

УДК 341

ПОНЯТТЯ МІЖЕТНІЧНОГО КОНФЛІКТУ У МІЖНАРОДНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ ПРАВІ

В.Р. Маначинський, В.А. Малига

Резюме. В роботі розглянута правова та соціально-політична природа міжетнічного конфлікту у контексті міжнародно-правового регулювання збройних конфліктів. Проведене дослідження дає змогу стверджувати про необхідність імплементації у міжнародне гуманітарне право поняття «міжетнічний конфлікт», як особливого виду збройного конфлікту неміжнародного характеру. Розроблена класифікація міжетнічних конфліктів може сприяти як запобіганню їх виникнення, так і вирішенню міжетнічного конфлікту шляхом усунення або врегулювання причини шляхом застосування норм міжнародного гуманітарного права.

Ключові слова: міжнародне гуманітарне право, етнополітична ситуація, міжетнічний конфлікт, геноцид, збройний конфлікт неміжнародного характеру.