

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Клименко М. В.

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання

У статті проаналізовано міжнародно-правові документи щодо гендерної рівності у трудових правовідносинах, їх значення та роль. Зазначено, що проблеми гендерної рівності при працевлаштуванні та звільненні, права на справедливу та рівну оплату за рівноцінну працю, створення сприятливих умов праці, а також економічних і соціальних гарантій для успішного виконання професійних обов'язків залишаються незмінно актуальними в усьому світі. Зазначено, що надзвичайно важливі норми, першочерговим завданням яких є забезпечення рівності прав працівників, містяться у конвенціях ООН (про ліквідацію расової дискримінації, про дискримінації жінок та про захист прав трудящих мігрантів і членів їх сімей), конвенціях та рекомендаціях МОП (про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності та про дискримінацію в галузі праці та занять), а також у директивах ЄС (про рівну оплату праці, про рівне ставлення на робочому місці, про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю, про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці, про відпустку для догляду за дитиною, про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці).

Зроблено висновок, що міжнародне регулювання праці та вироблення міжнародних стандартів забезпечення рівності прав працівників на сьогоднішній день є одним із пріоритетних напрямків розвитку світового співтовариства. Визначення, закріплення та виконання міжнародних єдиних та загальнообов'язкових стандартів забезпечення рівності прав найманих працівників є важливим кроком до створення ефективного та цивілізованого інструменту захисту населення всього світу та забезпечення умов існування соціально-забезпечених працівників та членів їх сімей. Як свідчать приклади міжнародних організацій та ухвалених ними документів, досягнення гендерної рівності є одним з ключових загальноновизнаних пріоритетів у розвитку людства. Саме міжнародно-правові акти дають змогу зрозуміти суть, зміст, структуру та важливість гендерної рівності як ключової складової прав людини, умови сталого розвитку, миру та безпеки на планеті.

Ключові слова: гендерна рівність, трудові відносини, міжнародні організації, міжнародно-правові документи, права людини.

Klimenko M.V. Gender equality in labor legal relations: international legal regulation

The article analyzes international legal documents on gender equality in labor relations, their significance and role. It is noted that the issues of gender equality in employment and dismissal, the right to fair and equal pay for equal work, the creation of favorable working conditions, as well as economic and social guarantees for the successful performance of professional duties remain relevant worldwide. It is noted that extremely important norms, the priority of which is to ensure equal rights of workers, are contained in the UN conventions (on the elimination of racial discrimination, discrimination against women and protection of the rights of migrant workers and their families), ILO conventions and recommendations (on equal pay for men and women for work of equal value and discrimination in employment and occupation), as well as in the EU directives on equal pay, equal treatment in the workplace, on the application of the principle of equal treatment to men and women engaged in individual employment and employment activities, on the safety and health of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, in the workplace, on childcare leave, on equal treatment of women and men in social security schemes in the workplace).

It is concluded that international labor regulation and the development of international standards to ensure equal rights of workers today is one of the priorities of the world community. Defining, consolidating and implementing international uniform and universally binding standards for the equality of employees is an important step towards

creating an effective and civilized tool to protect the world's population and ensure the living conditions of socially secure workers and their families. As the examples of international organizations and the documents adopted by them show, achieving gender equality is one of the key universally recognized priorities in human development. It is international law that makes it possible to understand the essence, content, structure and importance of gender equality as a key component of human rights, the conditions for sustainable development, peace and security on the planet.

Key words: gender equality, labor relations, international organizations, international legal documents, human rights.

Постановка проблеми. Щодня у світі соціальна нерівність та дискримінація проявляються в тій або іншій формі майже в усіх сферах суспільного життя. Дані явища суперечать споконвічному намагання людства до свободи, рівності та справедливості. Особливо болісно факт нерівності та дискримінації сприймається у царині трудових відносин, оскільки зачіпають найважливіші з погляду задоволення фізичних і духовних потреб права, зокрема, право (а) на рівний доступ до роботи, (б) на рівну винагороду за рівноцінну працю, (в) на рівні шанси просування по службі, (г) на захист від безробіття, (д) на гідне відношення з боку роботодавця тощо.

Проблеми правової рівності при працевлаштуванні та звільненні, права на справедливу та рівну оплату за рівноцінну працю, створення сприятливих умов праці, а також економічних і соціальних гарантій для успішного виконання професійних обов'язків залишаються незмінно актуальними в усьому світі. При всій неминучості соціальних конфліктів, породжуваних протиріччями між найманою працею та капіталом, одне з найважливіших завдань права, кожної окремої держави та загалом міжнародного співтовариства, полягає в тому, щоб не допустити ситуації, в якій існування самого суспільства стане під загрозу. Вказане завдання вирішується як на національному рівні, через закріплення конституційних прав громадян, так і за допомогою міжнародної правотворчості, через закріплення норм трудового права в міждержавних нормативно-правових актах.

Сучасні глобалізаційні процеси, а також процеси регіональної економічної інтеграції безперервно ведуть до того, що все більше й більше питань внутрішньої компетенції держав делегується під міжнародно-правове регулювання. Так, за допомогою останнього на двосторонньому або багатосторонньому рівнях на сьогоднішній день уже регулюються багато аспектів внутрішньодержавного життя – економічні, конституційні, військово-політичні, соціально-культурні та ін.

Стан опрацювання. Питанням гендерних перетворень, які відбуваються на національному рівні, присвячено чимало публікацій. Проте, здебільшого, ця тема привертала увагу журналістів та політиків, у наукових колах наразі питання гендеру у царині трудового права не достатньо досліджені. Серед фахівців, які займаються розв'язанням гендерної проблеми в різних сферах та формуванням ефективної гендерної політики в Україні, слід відмітити таких, як Н. Власенко, Ю. Галустьян, Т. Говорун, О. Дашковська, Н. Лавриненко, М. Маєрчик, Н. Марук, М. Марченко, О. Пищуліна, І. Работіна, Н. Сидоренко, М. Скорик, О. Уварова та ін.

Метою статті є аналіз міжнародно-правових документів щодо гендерної рівності у трудових правовідносинах, їх значення та роль.

Виклад основного матеріалу. Утвердження гендерної рівності наприкінці ХХ ст. стало одним з ключових завдань у діяльності Організації Об'єднаних Націй, низки інших міжнародних інституцій. Статут ООН став першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу і покращання умов життя людства, проголосив утвердження віри «в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй». Відповідно до свого Статуту дана міжнародна організація «може приймати рішення з питань, які стоять перед людством в ХХІ ст., такими як мир і безпека, зміна клімату, стійкий розвиток, права людини, роззброєння, тероризм і надзвичайні ситуації, гендерна рівність, управління, виробництво продуктів і багато іншого».

У системі ООН діє низка спеціалізованих структур, спрямованих на вирішення проблеми гендерної рівності. Уже через рік після створення Організації Об'єднаних Націй почала діяти Комісія зі становища жінок, яка є функціональним органом Економічної і Соціальної Ради Організації Об'єднаних Націй. Вона моніторить виконання членами ООН взятих на себе зобов'язань з дотримання міжнародних стандартів із захисту і просування прав жінок та розробляє пропозиції щодо їх належного виконання. У 1975 р. відбулася перша Всесвітня жіноча конференція, результатом роботи якої стало підписання 1979 р. Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Держави, які ратифікували її, крім того, узяли на себе зобов'язання «вживати всіх відповідних заходів з метою змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викорінення забобонів, звичаїв і всіх інших виявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї зі статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок» [1].

Під егідою ООН було проголошено Загальну декларацію прав людини [2], якою вперше на загальному міжнародному рівні було встановлено перелік основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини. Країни-учасниці зобов'язалися заборонити й ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення права на (а) працю; (б) вільний вибір роботи; (в) захист від безробіття; (г) справедливі та сприятливі умови праці; (д) рівну оплату за рівну працю; (е) справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для нього самого та його родини й яке в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; (є) створення профспілок і вступу до них для захисту своїх інтересів; (ж) відпочинок і дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого дня й оплачувані періодичні відпустки. При цьому держави прийняли зобов'язання забезпечити кожній людині, на яку поширюється їх юрисдикція (1) ефективний захист і засоби захисту через компетентні національні суди та інші державні інститути в разі будь-яких актів расової дискримінації, що посягають, порушуючи Декларацію, на її права, а також (2) право подавати в ці суди позов про справедливе та адекватне відшкодування або оплату за будь-яку шкоду, якої завдано в результаті дискримінації.

Забезпечення рівності прав працівників на міжнародному рівні закріплюється також у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [3], яким до основних трудових прав віднесено право на працю, на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації, задовільні умови існування для працівників та їх сімей, безпечні та здорові умови праці, однакові для всіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації, на відпочинок, на профспілкову організацію, на страйк.

Важливим документом для забезпечення рівності прав працівників є Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, який зафіксував заборону примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок [4].

Надзвичайно важливі норми, першочерговим завданням яких є забезпечення рівності прав працівників, містяться у конвенціях ООН про ліквідацію расової дискримінації, дискримінації жінок та про захист прав трудящих мігрантів і членів їх сімей. Так, відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [5] держави-ратифіканти зобов'язані закріпити рівноправність кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національності або етнічного походження. Зокрема, осередком соціально-трудових відносин є гарантування вільного вибору роботи, справедливі й сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівноцінну працю, справедливу й задовільну винагороду, право створювати профспілки й вступати до них, а також право на професійну підготовку.

Антидискримінаційні моменти знайшли значно ширше й детальніше відображення у згадуваній вище Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок [6], де вперше на рівні міжнародних норм наголошувалось на відповідальності урядів за дискримінацію жінок. Права жінок, як і соціальні та трудові права можуть гарантуватися тільки державою, що робить особливо важливим розробку правильної політики у цій сфері. Конвенцією передбачено три зобов'язання держав, які повинні здійснюватися комплексно: перше – забезпечення відсутності прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок у законодавстві й забезпечення захисту жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій, підприємств і осіб будь-якої форми власності за допомогою санкцій та інших засобів; друге – покращення фактичного становища жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм; третє – вирішення проблем, пов'язаних з відносинами між чоловіками і жінками, а також гендерними стереотипами, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а й унаслідок застосування законодавства й окремих дій з боку організацій незалежно від форм власності.

Низку важливих трудових прав і гарантій їх забезпечення для осіб, які працюють поза межами держави свого громадянства або постійного проживання, було передбачено Конвенцією ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей. Серед фундаментальних прав, визначених Конвенцією варто відзначити право на отримання інформації про діяльність, якою вони можуть займатись, та її умови, заборону дискримінації, право вільного пересування та вибору місця проживання, право на об'єднання у професійні спілки, право переведення отриманих доходів і заощаджень на батьківщину та ін. [7].

У питаннях гендерної рівності у трудових правовідносинах вагома роль відведена Міжнародній організації праці. Це світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі усіх її органів представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих цілей спрямована передусім нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-до-

слідницька та інформаційно-видавнича діяльність. Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням – найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства. Так, з питань дискримінації МОП ухвалила дві фундаментальні конвенції: Конвенцію №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року та Конвенцію №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, а також дві відповідні рекомендації: Рекомендацію №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності та Рекомендацію №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять.

Генеральним директором МБП на 96-й сесії Міжнародної конференції праці було проголошено Глобальну доповідь «Про рівність у сфері праці» (включає такі доповіді: «Дискримінація на робочих місцях», «Дискримінація на робочих місцях у країнах Європи», «Дискримінація людей з обмеженими можливостями на робочих місцях», «Сексуальні домагання на роботі», «Боротьба з дискримінацією на міжнародній арені»), в якій підкреслюється, що ліквідація дискримінації у сфері праці є необхідним елементом будь якої стратегії зниження масштабів зубожіння та забезпечення сталого розвитку, практичного перетворення у життя концепції гідної праці, а також запропоновано основні заходи плану дій для держав, організацій роботодавців і працівників, спрямовані на скасування дискримінації у сфері праці [89].

Не минули проблеми дискримінації у сфері праці й Європу. Основна частина європейських трудо-правових стандартів міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яку інколи називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників» [9, с. 536]. За Хартією забороняється дискримінація за будь-якою підставою, зокрема статтю, расою, кольором шкіри, етнічним або соціальним походженням, генетичними характеристиками, мовою, релігією або віруванням, політичною або іншою думкою, приналежністю до національної меншини, майном, народженням, інвалідністю, віком, сексуальною орієнтацією.

Стандарти гендерної рівності також закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС (75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці, 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці, 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають (згодом її було скасовано Директивою 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю), 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці, 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною, 96/97/ЄС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці), і Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві. Відповідно до ст. 13 Договору ЄС була розроблена та прийнята стратегія по боротьбі з дискримінацією, яка об'єднує: (1) Директиву «Про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расової або етнічної приналежності» – Расова директива; (2) Директиву «Про встановлення загальних умов рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності» – Рамкова директива про зайнятість; (3) Програму дій по боротьбі з дискримінацією [10]. Крім того, періодично затверджуються Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.

Основу ж гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками». В ньому серед ключових напрямків діяльності названо такі: (1) досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності; (2) заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей; (3) залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях; (4) ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо [11].

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації.

Висновки. З урахуванням вищенаведеного вважаємо міжнародне регулювання праці та вироблення міжнародних стандартів забезпечення рівності прав працівників на сьогоднішній день є одним із пріоритетних напрямків розвитку світового співтовариства. Визначення, закріплення та виконання міжнародних єдиних та загальнообов'язкових стандартів забезпечення рівності прав найманих працівників є важливим кроком

до створення ефективного та цивілізованого інструменту захисту населення всього світу та забезпечення умов існування соціально-забезпечених працівників та членів їх сімей. Як свідчать приклади міжнародних організацій та ухвалених ними документів, досягнення гендерної рівності є одним з ключових загальнови-знаних пріоритетів у розвитку людства. Саме міжнародно-правові акти дають змогу зрозуміти суть, зміст, структуру та важливість гендерної рівності як ключової складової прав людини, умови сталого розвитку, миру та безпеки на планеті.

Список використаних джерел:

1. Андрусак І. П. Роль і значення гендерної рівності в діяльності міжнародних організацій. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи*: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 25 квіт. 2018 р.). Хмельницький: Вид-во НаДпсу, 2018. 336 с.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. *Голос України*. 2008. 10 груд. № 236.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. URL: www.zakon.rada.gov.ua
4. Міжнародний пакт про політичні та економічні права від 16.12.1966 р. *Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи* / упоряд. Ю. К. Качуренко. Київ: Наук. думка, 1996. С. 38-58.
5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, від 07.03.1966 р. URL: www.zakon.rada.gov.ua.
6. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207
7. Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей. URL: www.zakon.rada.gov.ua.
8. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, International Labour Office, Geneva. URL: www.ilo.org/declaration
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. Москва: Дело, 1999. 728 с
10. European Committee of Social Rights. Activity report 2009 (25 June 2010). Introduction by Mrs. Polonca Koncar, President of the Committee. P. 4. URL: <http://www.coe.int / socialcharter>
11. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посібн. Київ, 2018. URL: <https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/08/MSc-9>