

УДК 341.225:349.2:396

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.45>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В МОРСЬКІЙ ІНФРАСТРУКТУРІ

Іванова А.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри морського права*

*Навчально-наукового інституту морського права та менеджменту
Національного університету «Одеська морська академія»*

ORCID: 0000-0001-8943-4291

Півторак Г.Ф.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри морського права*

*Навчально-наукового інституту морського права та менеджменту
Національного університету «Одеська морська академія»*

ORCID: 0000-0002-1541-4340

Іванова А.В., Півторак Г.Ф. Особливості правового регулювання праці жінок в морській інфраструктурі.

Статтю присвячено аналізу особливостей правового регулювання праці жінок у морській інфраструктурі крізь призму міжнародного морського та трудового права. Досліджується еволюція участі жінок у морській галузі — від поодиноких історичних прикладів до формування системних міжнародних механізмів забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок. Обґрунтовано, що попри історичні досягнення та наявність професійного потенціалу, жінки й надалі становлять незначний відсоток світового морського персоналу, що зумовлено структурною дискримінацією, професійними стереотипами, ризиками насильства і домагань, а також обмеженим доступом до освіти й кар'єрного зростання.

Особливу увагу приділено ролі Міжнародної морської організації (ІМО) та Міжнародної організації праці (МОП) у формуванні міжнародно-правових стандартів захисту прав жінок у морському секторі. Проаналізовано програму ІМО «Women in Maritime», положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Конвенції МОП № 183 та № 190, а також сучасні ініціативи ІМО та WISTA International, спрямовані на створення безперешкодного та безпечного робочого середовища. Підкреслюється величезна роль у захисті прав жінок глобальних декларацій та конференцій що відображає комплексний підхід до захисту працівників в морській сфері. Висвітлено значення Манільської декларації про права людини, безпеку та благополуччя моряків як універсального документа, що підтверджує застосовність прав людини до всіх моряків незалежно від статі. Визначено сучасний механізм реалізації трудових і гендерних прав моряків через механізми колективних договорів які забезпечують профспілки та Міжнародна федерація транспортних працівників (ITF).

Зроблено висновок, що сучасний стан міжнародно-правового регулювання створює достатні нормативні передумови для реалізації трудових прав жінок у морській інфраструктурі, однак ефективність їх забезпечення залежить від імплементації міжнародних стандартів на національному рівні та реального застосування в практиці судноплавних компаній і держав прапора.

Ключові слова: праця жінок, морське судноплавство, гендерна рівність, дискримінація, жінки-моряки, доступ до морської професії, насильство і домагання у сфері праці, міжнародні трудові стандарти, правовий захист працівників морської галузі.

Ivanova A.V., Pivtorak H.F. Features of legal regulation of women's labor in maritime infrastructure.

The article is devoted to the analysis of the specific features of the legal regulation of women's labour in maritime infrastructure through the lens of international maritime law and international labour law. The evolution of women's participation in the maritime sector is examined, ranging from isolated historical examples to the development of systematic international mechanisms aimed at ensuring gender equality. It is substantiated that, despite historical achievements and the existence of professional potential, women continue to constitute a relatively small proportion of the global maritime workforce. This situation is due to structural discrimination, occupational stereotypes, risks of violence and harassment, as well as limited access to education and career advancement opportunities.

Particular attention is paid to the role of the International Maritime Organization (IMO) and the International Labour Organization (ILO) in shaping international legal standards for the protection of women's rights in the maritime sector. The study analyses the IMO *Women in Maritime* programme, the provisions of the 1979 United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, ILO Conventions No. 183 and No. 190, as well as contemporary initiatives of the IMO and WISTA International aimed at creating a barrier-free and safe working environment. The enormous role of global declarations and conferences in protecting women's rights is emphasized, reflecting a comprehensive approach to protecting workers in the maritime sector. The significance of the *Manila Declaration on Seafarers' Human Rights, Safety and Well-being* is highlighted as a universal instrument confirming the applicability of human rights to all seafarers regardless of gender. The current mechanism for the implementation of seafarers' labor and gender rights through collective bargaining agreements provided by trade unions and the International Transport Workers' Federation (ITF) has been identified.

It is concluded that the current state of international legal regulation provides sufficient normative prerequisites for the realization of women's labour rights in maritime infrastructure. However, the effectiveness of their protection largely depends on the implementation of international standards at the national level and their practical application by shipping companies and flag States.

Key words: women's labour, maritime shipping, gender equality, discrimination, women seafarers, access to maritime professions, violence and harassment at work, international labour standards, legal protection of maritime workers.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві в сфері соціально-трудових відносин зайняті дві великі соціальні групи - чоловіки і жінки, які працюють на підприємствах, отримують відповідну винагороду за свою працю, мають свої економічні інтереси. Характерною особливістю морського судноплавства є традиційно низька частка жінок по відношенню до загальної кількості осіб, зайнятих в якості кваліфікованих моряків на судах. Тому, і особливо, з урахуванням існуючих в морському судноплавстві важливих проблем і актуальних подій, що стосуються набору й працевлаштування моряків, питання про набір жінок-моряків і пов'язані з цим гендерні аспекти, мають важливе значення.

Метою дослідження є комплексний аналіз міжнародно-правових засад регулювання праці жінок у морській інфраструктурі та визначення ролі міжнародних організацій у формуванні механізмів захисту і розширення трудових прав жінок у морському секторі.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика участі жінок у морській галузі досліджується у працях міжнародних організацій, зокрема ІМО, МОП та Міжнародного бюро праці, а також у наукових дослідженнях з морського та трудового права. Значну увагу приділено статистичному аналізу зайнятості жінок, історичним аспектам їх участі у мореплавстві та аналізу дискримінаційних практик. Водночас комплексні правові дослідження, що поєднують норми міжнародного морського та трудового права залишаються обмеженими, що зумовлює необхідність подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу. Історично склалося, що в морській інфраструктурі завжди домінували чоловіки. А саме, незалежно від їх досягнень в морському секторі, жінки становлять лише близько 2% всього світового морського персоналу, і це, головним чином, пов'язано з наслідками дискримінації та утисків, з якими стикаються жінки при пошуку роботи в сфері судноплавства. Ризик дискримінації, знущань і домагань, включаючи сексуальні домагання, є серйозними перешкодами для жінок, які бажають працювати в морі. Орієнтація на чоловіків у суспільстві та відсутність умов для жінок на борту також заважають багатьом жінкам зробити морську кар'єру

своєю професією. У зв'язку з цим все більш серйозну увагу звертається на проблему залучення жінок для роботи на судах. Історичні джерела, при цьому, свідчать про відомих середньовічних жінок-піратів: Альвільда, Жанна де Бельвіль, леді Кілігру, Енн Бонні, Мері Рід та інших, які нарівні з морськими розбійниками-чоловіками здійснювали пограбування на морських шляхах, завдаючи значної шкоди торговельним судам. Звісно, ця «діяльність» не може характеризуватися як правомірна та бути підтримана, проте професійні навички жінок-піратів вже тоді не поступалися чоловічим [1, с. 158].

В морському суднопластві проблеми рівності не обмежуються лише питаннями забезпечення рівності між жінками і чоловіками, а охоплюють й ситуації які спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавання, та пов'язані з дискримінацією. Незважаючи на досягнення світового співтовариства у сфері гендерної рівності, участь жінок у торговельному морепластві усе ще знаходиться на низькому рівні [2, с. 156].

Величезну роль у доступу до морських професій попри ризики відіграють міжнародні організації. Програма ІМО з гендерної рівності була започаткована у 1988 році, на той час лише декілька морських навчальних закладів відкрили свої двері для студенток. З того часу програма ІМО з гендерної рівності та нарощування потенціалу допомогла створити інституційну основу для включення гендерного аспекту до політики та процедур ІМО. Вже у 1997 році організація зазначила, що жінки - це «недостатньо використаний і недостатньо розвинений ресурс, який міг би стати частиною вирішення проблеми створення екіпажу майбутньої світової торгівлі [3].

ІМО спільно з іншими морськими об'єднаннями, такими як ІТФ (Міжнародна федерація працівників транспорту) і WISTA (Міжнародна жіноча асоціація судноплавання і торгівлі) внесли свій вклад в розширення прав і можливостей жінок в суднопластві і їх захист.

Найважливішою подією ІМО стосовно жінок стала робота Програми комплексного співробітництва, яка в основному стосувалась необхідності збільшення зайнятості жінок з країн, що розвиваються, у сфері судноплавання. Незважаючи на вузькоспеціалізовану та технічну природу морського сектору, який досі сприймається як орієнтований переважно на чоловіків, ІМО взяла на себе роль адвокатів для заохочення більшої участі жінок у суднопластві та морській галузі» [4 с. 6–7].

Перший середньостроковий план інтеграції жінок до морського сектору охоплював період 1992-96 рр. і пізніше був переглянутий з метою врахування стратегічної спрямованості та пріоритетних дій середньострокового плану Організації Об'єднаних Націй щодо просування жінок у 1996-2001 роках. Програма дій щодо рівних можливостей та просування жінок у морському секторі на 1997-2001 роки оновила попередній Середньостроковий план та пов'язаний з ним план дій. Програма дій спрямована перш за все на інтеграцію жінок до основних морських заходів, покращення доступу жінок до морського навчання та технологій. Важливою метою є збільшення відсотку жінок на вищому рівні управління в морському секторі та інтеграцію жінок у морський сектор як невід'ємний елемент діяльності ІМО з технічного співробітництва. [4, с. 16].

Програма ІМО «Жінки в морі» надає підтримку розширенню прав і можливостей жінкам у морському секторі, в майбутні роки за допомогою надання стипендій з гендерних питань; шляхом полегшення доступу до технічної підготовки високого рівня для жінок в морському секторі в країнах, що розвиваються; шляхом створення умов для можливостей кар'єрного росту в морських адміністраціях, портах і морських навчальних закладах [5].

Важливою складовою формування прав жінок на працю у морському секторі вважаємо діяльність МОП. У в 1919 році МОП прийняла перші дві Конвенції про жінок, а саме: Про охорону материнства № 3 і Про працю жінок у нічний час № 4. У ряді країн роботодавці беруть на себе витрати з охорони материнства, і тому їм виходить дорожче взяти на роботу жінку, ніж чоловіка. Як наслідок, багато жінок відкладають народження першої і часто єдину дитину або взагалі відмовляються від дітонародження, що провокує зниження народжуваності і скорочення чисельності населення. Сама остання норма МОП в галузі охорони материнства - Конвенція 2000 року про охорону материнства (183) – спрямована на недопущення дискримінації через материнства, зокрема шляхом передачі тягаря фінансування заміщення доходів матерів від роботодавців в систему соціального страхування або загальну податкову систему [6]. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., яку іноді називають Міжнародною хартією прав жінок, стала першим імперативним міжнародним документом, який визначив поняття дискримінації жінок та проголосив їх основні права. Конвенція не містить спеціалізованих норм саме

для моряків, її універсальні положення про рівність прав у сфері праці й доступу до професійної діяльності поширюються на всі галузі суспільного життя. Держави, які ратифікували конвенцію, зобов'язані забезпечувати жінкам рівні можливості працевлаштування у всіх секторах, включаючи морегосподарський комплекс, наприклад доступ до морських професій та освітніх програм, рівні умови праці на суднах, в портах і адміністративних службах, захист від дискримінації та нерівного ставлення під час найму, служби чи контрактної роботи, створення інтеграційних та захисних механізмів у разі дискримінації або традиційних перешкод.

Таким чином, Конвенція слугує міжнародно-правовою основою для рівних трудових прав жінок у морській галузі, підтримуючи і доповнюючи такі ініціативи, як програма IMO Women in Maritime та інші міжнародні зобов'язання. [7].

Грунтуючись на існуючому фундаменті правового регулювання праці жінок було прийнято перший в історії міжнародний стандарт проти насильства і домагань у сфері праці, прийнятий 25 червня 2019 року. Новий міжнародний акт прийнятий в формі Конвенції № 190 визначає право кожної людини працювати в таких умовах, які є вільними від насильства і домагань, включаючи насильство і домагання на гендерній основі, і це відноситься до всіх секторів, будь то приватні або державні підприємства, формальна або неформальна економіка, міста або сільські райони. Маючи універсальний характер, вона міцно інтегрується в морське трудове право через механізми, що впроваджуються в MLC та внутрішньому законодавстві держав-учасниць. Норми C190 – це міжнароднообов'язкова правова основа щодо права працівника на роботу вільну від насильства та домагань, що важливо для жінок у морській інфраструктурі (судна, порти, термінали тощо) [8].

На базі вищезазначеного МФТ спільно з WISTA International) і IMO склали резолюцію, яка привела до ініціативи щодо збільшення числа жінок, що працюють в морському секторі. Ця резолюція, прийнята Асамблеєю IMO у 2019 році, урочисто затверджує продовження діяльності щодо підтримки гендерної рівності в морському секторі. Вона закликає уряди, організації та учасників галузі створювати рамки для рівного доступу жінок до морської освіти, тренінгів і сертифікації, сприяння працевлаштуванню жінок у всіх напрямках морської діяльності, формування безперешкодного та інклюзивного робочого середовища для жінок. Резолюція стала одним із стимулів для подальших ініціатив IMO і WISTA International щодо Women in Maritime, зокрема для всесвітніх опитувань, програм підтримки та участі жінок у морській галузі [9].

На початку 2020 року WISTA International підписала з IMO меморандум про взаєморозуміння на основі резолюції, яка зобов'язує членів IMO створити безперешкодний доступ в морську галузь для жінок [10]. Меморандум про взаєморозуміння зобов'язує членів IMO надавати жінкам-морським можливість професійного навчання, стипендії для здобуття освіти на вищому рівні, більше робочих місць на рівні керівництва і більше робочих місць на морі.

У 2025 році на спеціальному тристоронньому засіданні ILO-IMO-ITF схвалено значні поправки до Maritime Labour Convention MLC 2006, які прямо впроваджують норми щодо запобігання насильству та домаганням на борту суден — включаючи гендерно зумовлені форми домагань [11]. ITF визначає появу більш чітких положень щодо запобігання та припинення насильства і домагань, включаючи сексуальні домагання та сексуальне насильство. Вкрай важливо, щоб ці правила належним чином застосовувалися державами прапора та портовими властями по всьому світу, а також дотримувалися судноплавними компаніями. Поправки мають на меті покращити умови для всіх моряків, але мають особливе значення для жінок, які частіше стають жертвами сексуальних домагань і гендерно зумовленого насильства на борту. Вони набирають чинності з 2027 року.

Допоміжним, але значущим напрямком діяльності IMO вважаємо програмну діяльність, зокрема Програма Women in Maritime реалізується IMO як частина її глобальних зусиль щодо гендерної рівності та підтримки професійної участі жінок у морському секторі. Вона покликана дати загальне уявлення про участь жінок у морському секторі та допомогти зацікавленим сторонам у розробці політики та планів дій щодо залучення жінок до галузі з метою поліпшення гендерної рівності. Програма встановлює Міжнародний день жінок, працюючих в морі (International Day for Women in Maritime). Це щорічний міжнародний день, відзначається 18 травня з метою підвищення видимості жінок у морській галузі та сприянню їхній професійній участі, працевлаштуванню та утриманню на робочих місцях.

У рамках цього дня IMO проводить симпозіуми, панельні дискусії, презентації та церемонії нагородження, які висвітлюють роль жінок в різних сферах морської діяльності, їхній внесок у безпеку, управління та сталий розвиток морських галузей [3].

Величезну роль у захисті прав жінок відіграють глобальні декларації та конференції. У 2025 році на конференції в Манілі міжнародна спільнота морської галузі ухвалила Manila Declaration on Seafarers' Human Rights, Safety and Well-being, яка підтверджує, що права людини застосовуються до всіх моряків незалежно від статі та закликає до комплексного захисту працівників у морській сфері. Декларація проголошує, що права моряків мають бути повністю і постійно захищені, незалежно від національності, судна чи юрисдикції. Це включає право на безпечні умови праці, повагу до гідності та справедливе ставлення.

Документ закликає до повного впровадження Maritime Labour Convention (MLC) 2006, яка забезпечує мінімальні стандарти праці та життя моряків, включно з питанням рівності доступу до роботи за професією, оплатою праці та соціальними гарантіями. Одне з ключових зобов'язань – сприяння гендерній рівності та інклюзивності у морській галузі. Це прямо включає жінок-моряків, які історично стикалися з бар'єрами у доступі до певних професійних ролей, дискримінацією та нерівністю можливостей для кар'єрного зростання.

Це положення підтримує важливі аспекти прав жінок, зокрема підвищення участі жінок у всіх ролях у морській індустрії, забезпечення рівних можливостей доступу до тренінгів, підготовки і просування по службі, розвиток безпечних та недискримінаційних умов праці.

Жінки можуть приймати участь у прийнятті рішень щодо політик і практик, що впливають на добробут моряків та заслуговують на повагу права на відмову від небезпечної роботи без репресій, що є важливим елементом безпеки і поваги до людської гідності. Це має особливе значення для жінок-моряків у випадках гендерних ризиків, домагань або дискримінації, які можуть виникати під час служби.

Хоч сама Декларація формулює положення для всіх моряків, пункт про сприяння інклюзії та гендерній рівності має пряму значущість для жінок у морській галузі. Він підтримує їх право на рівні можливості, безперешкодний доступ до професійних ролей, захист від дискримінації та сприяння повній участі у морському житті [12].

Поряд із формальними міжнародними джерелами з'явилися індустріальні та профспілкові ініціативи. ІТФ прямо підтверджує право моряка на працевлаштування на безпечних і гідних умовах, яке також захищене юридично обов'язковою Конвенцією МОП № 190 (С190) і Рекомендацією № 206 (R206), а також необов'язковими керівними принципами застосування Конвенції № 190.

Профспілки та Міжнародна федерація моряків (ІТФ) забезпечують дотримання цих та інших прав за допомогою колективних договорів, які безпосередньо регулюють вашу роботу на морі. Міжнародна федерація профспілок (ІТФ) проводить кампанію спільно зі своїми профспілками за те, щоб більше урядів ефективно ратифікували та впровадили конвенцію С190, яка вимагатиме від них прийняття законів та політичних заходів щодо запобігання та боротьби з насильством і домаганнями на робочому місці. Вони виступають за рівні умови праці та просування жінок та просувають колективні угоди з включенням гендерних гарантій [13].

Висновки. У результаті дослідження встановлено, що міжнародне право формує послідовну та багаторівневу систему захисту трудових прав жінок у морській інфраструктурі. Програми ІМО «Women in Maritime», норми Конвенції ООН 1979 року та Конвенції МОП створюють нормативну основу для рівного доступу жінок до морських професій, безпечних умов праці та кар'єрного зростання. Отже, проблемами, пов'язаними із забезпеченням рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері мореплавства, вже давно опікуються міжнародні організації, що займаються роботою та впровадженням стандартів професійної підготовки та організації праці моряків, особливо приділяючи увагу жіночій праці. Вдосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку, а позитивні досягнення жінок у правовому, соціальному, економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому. Проведене нами в цій сфері дослідження, демонструє позитивну кореляцію між забезпеченням гендерної рівності в правах й здобутках для жінок, в таких сферах як, соціальна, економічна та політична.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гаверський В.В. Гендерна рівність у світовому мореплавстві: правові та організаційні основи забезпечення. *Lex Portus*. 2017. № 4(6). С. 154–161. URL: https://lexportus.net.ua/vipusk-4-2017/gaverskyi_v_v_genderna_rivnist_u_svitovomu_moreplavstvi_ppravovi_ta_organizatsiini_osnovy_zabezpechennia.pdf (дата звернення: 01.02.2026).

2. Shemyakin O., Krestovska N., Ivanova A., Torskiy V., Kostyria O. Maritime Policy and Legal Matters: Legal Principles and Guarantees of Realisation of Gender Equality in the Labour and Social Sphere. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*. Vol. 18 No. 1. March 2024. С. 145 – 150. DOI: 10.12716/1001.18.01.14.
3. Women in Maritime Programme International Maritime Organization (IMO). London. URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx> (дата звернення: 01.02.2026).
4. Women seafarers: Global employment policies and practices International Labour Office. Geneva, 2003. 129 с. URL: <https://www.ilo.org/publications/women-seafarers-global-employment-policies-and-practices> (дата звернення: 26.01.2026).
5. Women in Maritime: IMO's gender programme International Maritime Organization. London, 2025. URL: <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx> (дата звернення: 01.02.2026).
6. Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised) № 183 International Labour Organization. Geneva, 2000. URL: <https://www.ilo.org/resource/c183-maternity-protection-convention-2000> (дата звернення: 01.02.2026).
7. United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (дата звернення: 26.01.2026).
8. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Міжнародний договір від 18 грудня 1979 р., ратифікований Україною 12 березня 1981 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1981. № 19. Ст. 190. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_207 (дата звернення: 26.01.2026).
9. Конвенція Організації Об'єднаних Націй з морського права 1982 року Міжнародний документ, ратифікований Україною. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 31. Ст. 254. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-14#Text> (дата звернення: 24.01.2026).
10. Конвенція про викорінення насильства і домагань у сфері праці №. 190 Міжнародної організації праці від 25 червня 2019 р. Женева, 2019. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_836556.pdf (дата звернення: 22.01.2026).
11. Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) International Labour Organization. Geneva, 2006 (зі змін.). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_237451~8.pdf (дата звернення: 24.01.2026).
12. Resolution A.1147(31) Preserving the legacy of the World Maritime Theme for 2019. URL: <https://www.imo.org/en/About/ConventionAndSchedules/Pages/Assembly-Resolutions.aspx> (дата звернення: 08.02.2026).
13. WISTA International signs MOU with the International Maritime Organization WISTA International. 27 January 2020. URL: <https://wistainternational.com/wista-international-signs-mou-with-the-international-maritime-organisation-imo/> (дата звернення: 02.02.2026).
14. Manila Declaration on Seafarers' Human Rights, Safety and Well-Being International Conference on Seafarers' Human Rights, Safety and Well-Being, 1–3 September 2025, Manila. URL: <https://marina.gov.ph/2025/09/03/philippines-presents-manila-declaration-on-seafarers-human-rights-safety-and-well-being/> (дата звернення: 02.02.2026).
15. Violence and harassment at work: C190 and maritime sector initiatives. International Transport Workers' Federation. (дата звернення: 02.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 2.02.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 5.03.2026

© Іванова А.В., Півторак Г.Ф., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0