

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.64>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Гарасимків Л. І.

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

Гарасимків Л.І. Міжнародно-правове забезпечення принципу ґендерної рівності у трудових правовідносинах.

Однією із комплексних проблем, яка інтегрує в собі елементи всіх сфер життєдіяльності суспільства – політичної, соціальної, економічної, культурної та безпосередньо впливає на їх розвиток, є подолання дискримінації за будь-якою ознакою, забезпечення принципу ґендерної рівності та розробка ефективного механізму його реалізації. У нашій державі на сьогодні, як свідчать міжнародні та національні рейтинги, офіційна статистика України, спостерігається низький рівень забезпечення принципу ґендерної рівності. Відтак, забезпечення рівності жінок і чоловіків, у тому числі й у трудових правовідносинах є одним із головних питань становлення сучасної демократичної, соціальної правової Української держави. Мета статті – проаналізувати міжнародно-правове забезпечення принципу ґендерної рівності у трудових правовідносинах. Зазначено, що положення щодо забезпечення ґендерної рівності мають місце в багатьох міжнародних документах, утвердження якої стало одним із ключових завдань у діяльності ООН, низки інших міжнародних інституцій, які відіграли в сукупності кожен свою важливу роль у становленні загальних норм міжнародного права щодо забезпечення принципу ґендерної рівності як взагалі, так і у трудових відносинах зокрема. Саме норми їх документів і містять у собі міжнародно-правові стандарти, які регулюють питання забезпечення ґендерної рівності, та є прикладом належної реалізації та захисту трудових прав жінок і чоловіків, а також показником ефективних для нашої країни методів реалізації цих правових норм. Наголошено, що міжнародно-правові документи дають змогу зрозуміти суть, зміст, структуру та важливість ґендерної рівності як ключової складової прав людини, умови сталого розвитку, миру та безпеки на планеті, та які необхідно наслідувати всім державам під час формування внутрішнього законодавства. Відтак Україна, ратифікувавши основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків

і жінок, визначила для себе забезпечення ґендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики.

Ключові слова: міжнародні організації, міжнародно-правові документи, трудові правовідносини, принцип ґендерної рівності, працівник, роботодавець.

Harasymkiv L.I. International legal support of the principle of gender equality in labor relations.

One of the complex problems that integrates the elements of all spheres of society's life – political, social, economic, cultural and directly affects their development – is overcoming discrimination on any grounds, ensuring the principle of gender equality and developing an effective mechanism for its implementation. In our country today, as evidenced by international and national ratings, official statistics of Ukraine, there is a low level of ensuring the principle of gender equality. Therefore, ensuring the equality of women and men, including in labor relations, is one of the main issues of the formation of a modern democratic, social legal Ukrainian state. The purpose of the article is to analyze the international legal support of the principle of gender equality in labor relations. It is noted that the provisions on ensuring gender equality are contained in many international documents, the approval of which has become one of the key tasks in the activities of the UN, a number of other international institutions, which collectively each played an important role in the establishment of general norms of international law on ensuring the principle of gender equality both in general and in labor relations in particular. It is the norms of their documents that contain international legal standards that regulate the issue of ensuring gender equality, and are an example of the proper implementation and protection of the labor rights of women and men, as well as an indicator of effective methods of implementing these legal norms for our country. It is emphasized that international legal documents make it possible to

understand the essence, content, structure and importance of gender equality as a key component of human rights, conditions for sustainable development, peace and security on the planet, and which must be followed by all states during the formation of domestic legislation. Therefore, Ukraine, having ratified the main international documents regarding the provision of equal rights and opportunities for men and women, determined for itself the provision of gender equality as an important component of further development and as one of the priorities of state policy.

Key words: international organizations, international legal documents, labor relations, the principle of gender equality, employee, employer.

Постановка проблеми. Сучасний етап становлення демократичної держави і громадянського суспільства в Україні характеризується багатовекторністю, складністю різних процесів та вимагає вирішення низки суспільно-політичних і соціально-економічних проблем. Однією із таких комплексних проблем, яка інтегрує в собі елементи всіх сфер життєдіяльності суспільства – політичної, соціальної, економічної, культурної та безпосередньо впливає на їх розвиток, є подолання дискримінації за будь-якою ознакою, забезпечення принципу гендерної рівності та розробка ефективного механізму його реалізації. Проблематика дослідження гендерної рівності має важливе теоретичне й практичне значення та актуалізується кризою сучасної демократії. Демократія виступає ефективним механізмом для досягнення гендерної рівності, а принцип гендерної рівності, у свою чергу, є важливою умовою розвитку демократії. У нашій державі на сьогодні, як свідчать міжнародні та національні рейтинги, офіційна статистика України, спостерігається низький рівень забезпечення принципу гендерної рівності. Відтак забезпечення рівності жінок і чоловіків, у тому числі й у трудових правовідносинах є одним із головних питань становлення сучасної демократичної, соціальної правової Української держави.

Стан опрацювання. Питання рівності прав і можливостей у трудових відносинах були предметом наукового пошуку в роботах таких учених, як В. Андріїв, М. Бару, В. Буряк, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, Л. Грузінова, І. Дмитрієва, В. Жернаков, Т. Занфірова, З. Козак, В. Короткін, Г. Митрицька, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Мета статті – проаналізувати міжнародно-правове забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу. Положення щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці мають місце в багатьох міжнародних документах, утвердження якої наприкінці ХХ ст.

стало одним із ключових завдань у діяльності Організації Об'єднаних Націй, низки інших міжнародних інституцій. Так, уперше принцип гендерної рівності, забезпечення якого є умовою належного розвитку соціуму, було зафіксовано саме в Статуті Організації Об'єднаних Націй [1]. Одним із основних завдань згідно Статуту є 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» та «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах».

До важливих міжнародних нормативно-правових актів, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності доцільно віднести Загальну декларацію прав людини (1948), яка отримала досить широке визнання та стала показником для наявних нормативно-правових актів з регулювання прав людини та фундаментом для інших міжнародних і національних актів, у тому числі й конституцій. Так, у ст. 2 йдеться про те що: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». У свою чергу, статті 23–25 Декларації регулюють права людини, які можна віднести до соціально-економічних, і визначають правові засади майбутнього правового забезпечення введення в життя цих прав. Точніше, «право на працю спрямоване не лише на легітимацію людської праці, а й на реалізацію інших прав, пов'язаних із трудовою діяльністю, в тому числі на справедливі й сприятливі умови праці, з відповідною їй оплатною, яка дозволить задовольнити всі потреби для існування на гідному рівні» [2].

Розширюють права визначені Загальною декларацією прав людини та в сукупності з нею утворюють «Міжнародний біль про права людини», прийняті 16 грудня 1966 року Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які регулюють різні сфери суспільних відносин, проте є єдиними у своїй меті щодо забезпечення рівних прав й є основою для внутрішніх законодавчих систем та задають напрям для всієї подальшої діяльності в цій сфері, а також слугують фундаментом для багатьох інших міжнародних документів. Так, відповідно до ст. 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті». Згідно ст. 26 «Всі

люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні будь-яка дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [3]. У свою чергу, в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права у ст. 2 міститься зобов'язання держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть здійснюватися без будь-якої дискримінації щодо статі (і інших ознак) особи, а в ст. 3 закріплено, що «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті». У свою чергу, ст. 7 деталізує й надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови праці, а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю [4]. Відтак закріплено ще один визнаний світовою спільнотою стандарт рівноправності статей – рівність у царині трудових відносин.

Окрім того, не менш важливою в регулюванні гендерної рівності в трудових відносинах та в суспільному житті загалом стала Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967, згідно якої «повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх сферах», у зв'язку з чим необхідно «забезпечити в законодавстві й на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок», а «дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі й являє собою злочин проти людської гідності» [5]. Декларація стала основою для підготовки й укладення в 1979 році Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у ст. 4 якої вказано що «вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин. Вжиття державами –

сторонами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційними» [6].

У 2015 році Генеральна асамблея ООН приймає підсумковий документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року», який ставить за мету «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат» за допомогою розширення прав і можливостей жінок у відповідних сферах суспільного життя [7].

Водночас незважаючи на активну діяльність ООН жінки перебували в нерівному положенні та, як і раніше, піддавалися дискримінації. Це обумовило створення спеціалізованих міжнародних органів та прийняття спеціальних міжнародних актів, основною метою яких є досягнення рівноправності жінок. Так, першою спеціалізованою установою ООН стала Міжнародна організація праці, до завдань якої належать «розробка міжнародних трудових норм, у вигляді конвенцій і рекомендацій, що визначають і стандартизують основні трудові права: свободу асоціації, право на об'єднання, ведення колективних переговорів, забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах тощо». Зокрема, основними напрямками діяльності МОП було визначено: «сприяння введенню в життя основоположних принципів та прав у трудовій сфері, надання більшого кола можливостей для працівників та гарантування отримання гідної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу» [8].

До основних конвенцій МОП, які врегульовують питання гендерної рівності, зокрема, слід віднести такі: № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951); № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958); № 122 «Про політику у галузі зайнятості» (1964); № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (1981) тощо.

Так, відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [9] «кожен член Організації за допомогою засобів, що узгоджуються з існуючими методами встановлення ставок винагороди, заохочує та, у міру відповідності таким методам, забезпечує застосування принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності до всіх працівників». У статті 1 Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості» під дискримінацією у сфері праці розуміється «будь-яке розрізнення,

недопущення або перевага за різними ознаками, в тому числі й за ознакою статі, які призводять до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості» [10].

Наступною не менш важливою є Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, згідно із ч. 2 ст. 1 якої «Активна політика МОП має на меті забезпечувати, щоб була робота для всіх, хто готовий стати до роботи й шукає роботу; така робота була якомога продуктивнішою; була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження» [11].

Також значимою для становлення гендерних відносин є Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, відповідно до ст. 4 якої «Для встановлення дійсної рівності ставлення й можливостей для трудящих чоловіків і жінок уживаються всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення» [12]. Окрім того, згідно зі ст. 6, «уповноважені органи влади кожної країни вживають відповідних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, що сприяють ширшому розумінню громадськістю принципу рівного ставлення і рівних можливостей для трудящих чоловіків і жінок і проблем трудящих із сімейними обов'язками, а також для заохочення громадської думки, що сприяє вирішенню цих проблем».

Важливу роль у становленні гендерної рівності відіграв також Європейський Союз. Так, міжнародні документи ЄС спрямовані на забезпечення гендерної рівності в суспільних відносинах, у тому числі трудових як одного з своїх фундаментальних завдань. Також увагу приділено питанням дискримінації, точніше її запобіганню; забезпеченню рівноправ'я чоловіків і жінок у всіх сферах, у тому числі в області працевлаштування, роботи та винагороди за працю. Зокрема, основними документи, які зафіксували в собі принцип гендерної рівності є Договір про заснування ЄС (1957), Хартія основних прав Європейського Союзу (2000), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1999) Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки та ін.

Так, у ст. 3 Договору про заснування ЄС вказані стандарти рівності чоловіків і жінок: це рівність чоловіків і жінок щодо можливостей на ринку праці (у питаннях зайнятості та професій-

ної діяльності) та поводження з ними на роботі і принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за рівну або рівноцінну працю [13].

Відповідно до статей 21, 23 Хартії основних прав Європейського Союзу забороняється дискримінація будь-якого виду, в тому числі, по ознакам статі. Рівноправ'я чоловіків і жінок має бути забезпечено в усіх областях, в тому числі в області працевлаштування, роботи та винагороди за працю [14].

Згідно із п. 20 ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянута) «усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі». Окрім того, згідно із п. 3 ст. 4 «з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності» Також стаття 27 Хартії спрямована на соціальний захист працівників із сімейними обов'язками з метою надання їм можливості виконувати свої трудові функції на рівні з іншими працівниками. Зокрема, у даній нормі встановлені чіткі обов'язки, які повинні виконувати держави-учасниці для досягнення цієї мети [15].

Досить важливим документом у сфері забезпечення гендерної рівності є Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки [16], яка розпочинається такими словами: «Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права». У Стратегії визнається важливість подолання наявних гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці, бідності, пенсійному забезпеченні та незбалансованому розподілі обов'язків по дому та догляду між жінками та чоловіками, які є основними чинниками економічної незалежності жінок, що є передумовою для забезпечення гендерної рівності та рівноправності в суспільних відносинах.

Висновки. Підводячи підсумок зазначимо, що всі вищезазначені міжнародні організації відіграли в сукупності кожен свою важливу роль у становленні загальних норм міжнародного права щодо забезпечення гендерної рівності як взагалі, так і у трудових відносинах зокрема. Саме норми їх документів і містять у собі міжнародно-правові стандарти, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності, та є прикладом належної реалізації та захисту трудових прав жінок і чоловіків, а також для держав показником ефективних методів реалізації цих правових норм. Зокрема, міжнародно-правові документи дають змогу зрозуміти суть, зміст, структуру та важливість гендерної рівно-

сті як ключової складової прав людини, умови сталого розвитку, миру та безпеки на планеті, та які необхідно наслідувати всім державам під час формування внутрішнього законодавства. Відтак Україна, ратифікувавши основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, визначила для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики. При цьому згідно ст. 9 Конституції України «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України»; ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» «якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_010.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 2.
3. Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
4. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
5. Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967. URL: https://docs.dtkr.ua/doc/995_386.
6. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
7. Цілі сталого розвитку 2016–2030. *United Nations in Ukraine*. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
8. Міжнародна організація праці. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>.
9. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
10. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.
11. Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text.
12. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.
13. Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text.
14. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
16. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4#:~:text=СТРАТЕГІЧНІ%20ЦІЛІ,-35.&text=Основну%20увагу%20впродовж%20>