

Т. В. Омельченко

**СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ
СТАНДАРТІВ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ
ЖІНОК ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Анотація. Стаття присвячена питанням становлення та розвитку міжнародно-правових стандартів праці жінок в аспекті забезпечення гендерної рівності. Визначено, що з кінця XIX ст. вироблялися стандарти регулювання праці жінок, починаючи від прийняття норм з охорони праці жінок, і завершуючи міжнародним визнанням прав жінок в аспекті загальнолюдських прав. Виділено три періоди розвитку цих стандартів. Зазначено, що ратифікація найважливіших міжнародних стандартів, що регулюють права жінок, визначила новий підхід до досягнення рівноправності жінок та чоловіків щодо створення для них рівних можливостей у сфері праці.

Ключові слова: міжнародні стандарти праці, міжнародно-правові стандарти праці жінок, рівноправність у сфері праці, рівність прав чоловіків та жінок, принцип недопущення дискримінації жінок, позитивна дискримінація.

Аннотация. Стаття посвящена вопросам становления и развития международно-правовых стандартов труда женщин в аспекте обеспечения гендерного равенства. Определено, что с конца XIX века выработывались стандарты по регулированию труда женщин, начиная от принятия норм по охране труда женщин, и заканчивая международным признанием прав женщин в аспекте общечеловеческих прав. Выделено три периода развития этих стандартов. Указано, что ратификация важнейших международных стандартов, регулирующих права женщин, определила новый подход к достижению равноправия женщин и мужчин по созданию для них равных возможностей в сфере труда.

Ключевые слова: международные стандарты труда, международно-правовые стандарты труда женщин, равноправие в сфере труда, равенство прав мужчин и женщин, принцип запрета дискриминации женщин, позитивная дискриминация.

Abstract. The article is devoted to the questions of the establishment and the development of international legal standards of women's labour in aspect of gender equality ensuring. It is defined, that from the end of XIX century the standards on women's work regulation were formed. They begin to form with acceptance the women's labour safety norms and finish with the international recognition of the women's rights in the universal rights aspect. It is allocated Three periods of these standards development are separated. It is specified, that ratification of the major international standards concerning the women's rights. The new approach to the achievement the women's and men's equality on creation equal possibilities in sphere of labour is defined.

Key words: international labour standards, international legal women's labour standards, equality in labour sphere, equality of men's and women's rights, prohibition of women's discrimination principle, positive discrimination.

Серед основних напрямків державної політики у галузі прав людини є приведення законодавства України у відповідність із універсальними стандартами прав людини Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи; ратифікація міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального рівня, що проголошують права й основні свободи людини і громадянина та відповідають інтересам та потребам Українського

народу [1]. Провідне місце серед стандартів прав людини посідають міжнародні стандарти праці.

Міжнародні стандарти праці – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести у ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат скрупульозного відбору найбільш цінних та універсальних норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтезуючих правил регулювання трудових відносин [2, с. 448–449]. Подібну думку висловлює М. Д. Бойко, який вважає що міжнародні стандарти є синтезом досвіду і досягнень сучасної цивілізації у галузі правового регулювання праці [3, с. 9].

Міжнародні стандарти праці встановлюють як загальні положення регулювання праці, так і спеціальні. Зокрема, це стосується регулювання праці жінок та забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах.

Окремим проблемам міжнародно-правових стандартів у галузі найманої праці жінок присвячені дослідження і публікації вітчизняних фахівців, таких як: М. Д. Бойко, Н. Болотіна, В. Гоц, В. Головченко, І. П. Лаврінчук, К. Шевченко, О. Процевський, В. Прокопенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко, а також праці російських науковців, таких як: З. Богатиренко, С. Иванов, І. Кисельов, С. Каринський, В. Кудрявцев, А. Курінь, В. Курилов, Р. Лівшиць, С. Маврін, А. Малько та інших. Водночас, не зважаючи на підвищення інтересу до вирішення проблем гендерної рівності, значна кількість питань залишається не вирішеною. Зокрема, це стосується імплементації та практичної реалізації міжнародних стандартів праці жінок. Саме тому, метою цієї статті обрано аналіз генези розвитку міжнародно-правових стандартів праці жінок, наведення їх змістовної та якісної характеристики, з метою запозичення позитивного досвіду на шляху забезпечення гендерної рівності.

Взагалі, серед дослідників становлення та розвитку міжнародних стандартів праці жінок немає єдиної точки зору стосовно тих етапів, які вони пройшли у процесі свого становлення. У роботах українських дослідників цьому питанню увага практично не приділялася, тому актуальним є питання розгляду історії появи міжнародних стандартів гендерної рівності з метою їх запровадження у суспільне життя та правову сферу.

З кінця XIX століття вироблялися стандарти з регулювання праці жінок, починаючи з прийняття норм з охорони праці жінок, і завершуючи міжнародним визнанням прав жінок в аспекті загальнолюдських прав.

Розвиток міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок можна умовно поділити на три періоди.

Перший період – кінець XIX ст. по 1945 XX ст. – у цей період визначилася необхідність розробки міжнародних стандартів у галузі регулювання жіночої праці і були прийняті відповідні міжнародно-правові акти. Він відзначений появою перших

міжнародних організацій (МОП, міжнародні профспілки), діяльність яких, зокрема, була спрямована на забезпечення охорони праці жінок.

Проаналізувавши перші міжнародні акти МОП у сфері регулювання праці жінок, слід зазначити, що підхід, який використовувався на той час, був достатньо простим і охоплював головним чином сферу праці. Основна його спрямованість полягала у створенні пільг у сфері праці жінок. Оскільки жінка має одночасно і трудові, і сімейні обов'язки, то необхідно полегшити її становище. У цей період були прийняті такі нормативні акти: Конвенція МОП № 4 Конвенція про працю жінок у нічний час (1919 р.) (переглянута 1934 р. Конвенцією 41 і 1948 р. Конвенцією 89); Конвенція МОП № 45 Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого виду (1935 р.); Рекомендація МОП № 13 Рекомендація щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві (1921 р.) та ін.

Ці міжнародні конвенції, як вважає О.М. Руднева, виходять із традиційного підходу до жінок як до групи людей, які не здатні займатися певними видами діяльності і які потребують спеціального соціального захисту, тобто мають протекціоністський характер [4, с. 28]. Цей підхід виявляється у забороні жінкам виконувати окремі види робіт. Такий підхід, на думку І.А. Ветухової [5, с. 137], властивий трудовому законодавству нашої держави, зокрема, чинний КЗпП України та інші нормативно-правові акти містять розгорнуту систему пільг та гарантій для працюючих жінок. Вважаємо, що у цьому випадку мова йде про «позитивну дискримінацію», коли на законодавчому рівні допускається встановлення певних пільг та переваг для окремих осіб.

Другий період умовно можна датувати 1945–1975р.р. В аспекті захисту загальнолюдських прав мова зайшла і про права жінки, у тому числі, про право на працю без будь-якої дискримінації. На цьому етапі вперше були виділені права третього покоління, куди, зокрема, входять і права працюючих жінок. «Дійсно, поява третього покоління прав пов'язана з усвідомленням як людством у цілому, так і окремими спільнотами солідарних інтересів, зневага якими може перервати нормальний розвиток людства», – дуже слушно зауважує професор Л. І. Лазор [6, с. 6].

Цей період характеризується прийняттям актів загальносвітового значення, які мали великий вплив на подальший розвиток міжнародного права та стали підставою для правової протидії дискримінації: Устав ООН, Всезагальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права та ін.

Зокрема, у Преамбулі Статуту ООН, вперше на міжнародному рівні був закріплений принцип рівноправ'я жінок і чоловіків, що проголосив рішучість народів Об'єднаних Націй затвердити віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особистості, в рівноправ'я чоловіків та жінок [7]. Таким чином, основний документ ООН до постулатів світової спільноти відносить рівноправ'я людей незалежно від статі у всіх галузях суспільного життя, у тому числі і в трудових правовідносинах.

На загальносвітовому рівні основним документом, що проголошує права людини та забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою, є Загальна декларація прав людини, прийнята 10 грудня 1948 року (далі Декларація). Декларація визнала рівність жінок та чоловіків у трудових відносинах. У ній були зафіксовані такі права: кожен має право рівного доступу до державної служби у своїй країні (п. 2 ст. 21); кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ч. 1 ст. 23); кожен без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю (ч. 2 ст. 23); кожен працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для нього та своєї сім'ї та додаткове, за необхідністю, іншими засобами соціальне забезпечення (ч. 3 ст. 23); кожен має право створювати професійні спілки та входити у професійні спілки для захисту своїх інтересів (ч. 4 ст. 23); кожен має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку (ст. 24); при здійсненні своїх прав та свобод кожен повинен підлягати тільки тим обмеженням, які встановлені законом виключно з метою належного визнання та поваги прав і свобод інших та задоволення справедливих вимог моралі, громадського порядку та загального добробуту у демократичному суспільстві (п. 2 ст. 29) [8]. Таким чином, положення Декларації проголошують рівність жінок і чоловіків у трудових відносинах, право на рівний доступ громадян незалежно від статі до будь-якої сфери трудової діяльності.

Принцип рівності за статевою ознакою, у тому числі і в трудових правах, одержав свій подальший розвиток у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року (далі Пакт), учасницею якого стала Україна (ратифікований 18 вересня 1973 р.).

Відповідно до пункту 2 ст. 2 Пакту, держави гарантують реалізацію прав, що проголошені у ньому, без будь-якої дискримінації, зокрема за ознакою статі. Стаття 3 Пакту має спеціальну гендерну спрямованість. Вона зобов'язує держави, які беруть участь у цьому Пакті, забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в Пакті.

Стаття 7 Пакту визначає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи зокрема винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам мають гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю, задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту [9].

З 1975 р. почався третій період у розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, який триває до сьогодні і характеризується особливим підходом до вирішення проблем подолання нерівності статей. Він не тільки відзначений прийняттям міжнародних актів, спеціально спрямованих на покращення становища жінки у суспільстві (таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінацій відносно жінок), але й проведенням відповідних міжнародних конференцій, мета яких – вироблення та здійснення

ефективного плану дій зі спільного покращення становища жінок у всіх сферах громадського та приватного життя.

Визначальною подією третього періоду було проголошення рівності статей на міжнародному рівні шляхом прийняття Організацією Об'єднаних Націй Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року (далі Конвенція). Необхідність прийняття цієї Конвенції ООН була обумовлена занепокоєністю держав суттєвою дискримінацією жінок, що триває, незважаючи на вже прийняті Організацією Об'єднаних Націй та її установами загальні резолюції, декларації та рекомендації. Таке існуюче положення перешкоджало і перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками у політичному, соціальному, економічному й культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї тощо. На думку О. М. Рудневої, ця Конвенція за своїм характером є недискримінаційною, тобто такою, в якій біологічна розрізненість не має бути підставою для соціально-політичної локалізації суспільних вигод і суспільного тягаря, що мають поділяти жінки абсолютно в тій мірі, що й чоловіки [4, с. 28].

Відповідно до ст. 2 Конвенції, держави-учасники засуджують дискримінацію відносно жінок у всіх її формах, погоджуються невідкладно усіма відповідними засобами проводити політику ліквідації дискримінації відносно жінок [10].

Заслугує на увагу норма, викладена у п. 1 ст. 4 Конвенції, згідно з якою прийняття державами-учасниками тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається дискримінаційними, однак вони в жодному разі не повинні тягти за собою збереження нерівноправних чи диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей та рівного ставлення [10]. Тобто ст. 4 Конвенції передбачає вирішення питання колізії між принципом рівноправ'я за статевою ознакою (надання однакових прав працюючим чоловікам та жінкам) і принципом додаткового соціального і правового захисту працюючих жінок (надання додаткових, визначених у нормах права, пільг та переваг працюючими жінкам).

Як правило, до тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, відноситься встановлення переваг та пільг для жінок. Тобто мова йде про «позитивну дискримінацію», коли на законодавчому рівні допускається встановлення певних пільг та переваг для окремих осіб. Наприклад, для жінок з урахуванням виконання ними материнської функції, фізичних і фізіологічних особливостей жіночого організму та більшою його вразливістю до негативних виробничих факторів.

Україна 29 грудня 1980 р. ратифікувала цю Конвенцію ООН і тим підтвердила принцип недопущення дискримінації жінок, втілюючи в життя ідею рівноправності між жінками і чоловіками в усіх сферах економічного, політичного, соціального, культурного, громадянського життя. Здійснення цих прав забезпечується: наданням жінкам рівних із 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 (ст. 24 Конституції України).

Не дивлячись на проголошену заборону всіх форм дискримінації, Конвенція передбачає можливість встановлення спеціальних заходів, тобто позитивної дискримінації.

У науковій літературі немає однозначної відповіді щодо можливості існування позитивної дискримінації (тобто щодо оцінки гендерних аспектів у трудових правовідносинах). Існують різні підходи: від абсолютизації позитивної дискримінації (М. Буроменський) [11, с. 83] до повного заперечення її доцільності (І. П. Лаврінчук [12, с. 30], Н. Болотіна [13, с. 40]).

Як вважає М. Буроменський, позитивна дискримінація не містить нічого образливого, бо на сьогоднішній день цілком зрозуміло, що жінки мають потребу у спеціальному захисті своїх прав. Заходи позитивної дискримінації якраз і є тими заходами, що забезпечують жінкам рівні можливості у доступі до універсальних прав. Слід з цим погодитися і не намагатися воювати з цими заходами. При цьому ці заходи могли б дійсно дати позитивний результат [11, с. 83].

Іншу точку зору з приводу надання додаткових пільг та гарантій жінкам, зокрема у галузі зайнятості, має І. П. Лаврінчук. На її думку, визначення осіб жінок з такими додатковими правами, по-перше, ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих же умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами [12, с. 30].

Слід зазначити, що заходи з надання пільг та переваг окремим категоріям працівників мають бути санкціоновані вищим органом законодавчої влади у вигляді закону з обов'язковим обґрунтуванням, інакше вони будуть розцінені як дискримінаційні.

Аналізуючи міжнародні норми цього етапу, хотілося б звернути увагу на прийняту у 1981 році Конвенція Міжнародної Організації Праці №156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (Женева, 3 червня 1981 р.). У Конвенції, зокрема, звертається увага на те, що для досягнення повної рівності чоловіків та жінок потрібно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї (ст. 1). Приєднання до Конвенції № 156 наблизило Україну до визнаних міжнародних соціальних стандартів, вплинуло на зміст соціальної політики та ставлення суспільної думки. Ратифікована Україною Конвенція МОП 156, на погляд І. А. Ветухової [5, с. 137], визначила новий підхід до досягнення рівноправності жінок та чоловіків. З цим важко не погодитись, дійсно, по мірі залучення жінок до продуктивної праці та виходу їх за межі вузько сімейних обов'язків виникла і проблема забезпечення їх рівноправності з чоловіками. У ратифікованій Конвенції МОП № 156 відображений новий підхід до рівноправності жінок та чоловіків щодо створення для них саме рівних можливостей у сфері праці.

Україна, як соціальна держава, пішла по шляху ратифікації проаналізованих Конвенцій, що викликало необхідність визначення умов реалізації їх положень з урахуванням національних особливостей. Починаючи з 2000 р. (у новому тисячолітті), була прийнята низка нормативних актів, що регулюють питання забезпечення гендерної рівності. Зокрема, прийнято Національний план дій щодо покращення становища жінок і сприяння запровадженню гендерної рівності на 2001–2005 роки [14] та Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [15]. Вважаємо, що це тільки перші кроки у реалізації принципу рівних можливостей чоловіків і жінок. Водночас їх недостатньо для комплексного вирішення гендерних проблем. Для досягнення міжнародних стандартів, які б поставили Україну на рівень тих країн, де здоров'я, добробут і соціальна активність кожної людини слугує виміром багатства, гуманності й демократичності всього суспільства, багато слід зробити на законодавчому рівні. Вважаємо, що саме Трудовий кодекс України як джерело трудового права має стати таким важливим законом нашої держави, в якому мають бути зосереджені найпринциповіші норми, що стосуються правового регулювання питань гендерної рівності.

Література

1. Про Засади державної політики України в галузі прав людини: затв. постановою Верховної Ради України № 757-XIV від 17 червня 1995 р. // ВВР. – 1999. – № 36. – Ст. 303;
2. Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев; Моск. высш. шк. соц. и экон. наук Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 1999. – 728 с.;
3. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: навч. посібник / М. Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.;
4. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України. Дисертація на здобуття... канд. юрид. наук / О. М. Руднева. – Харків, 2002. – 162 с.;
5. Ветухова І. А. До питання рівних прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в трудових правовідносинах // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 25–27 травня 2006 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. – С. 135–140;
6. Лазор Л. І. Основні тенденції розвитку захисту соціальних прав людини в умовах глобалізації // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини : вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Книга 2. м. Луганськ, 21–22 квітня 2011 р. / за ред. проф. Л. І. Лазор. – Луганськ, 2011. – С. 6–10;
7. Устав Организации Объединённых Наций. Устав Международного Суда : міжнар. док. від 26.06.1945 : ред. від 16.09.2005 // Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електроні текст. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2009. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_010. – Назва з екрана;
8. Всеобщая декларация прав человека: міжнар. док.: від 10.12.1948 // Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електроні текст. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2009. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015. Назва з екрана;
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : міжнар. док. від 16.12.1966 : ред. від 19.10.1973 // Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електроні текст. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем апарату Верхов. Ради України, 1996-2009. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042. – Назва з екрана;
10. Конвенція ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : від 18 груд. 1979 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю. К. Ка-

чуренко. – К., 1992. – С. 109–123; **11.** Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Україна, Київ, 20–21 листопада 2000 р. / Гендер. експертиза Укр. законодавства / О. Кузьміна (ред.), С. Дробишева (упоряд.). – К., 2000. – С. 80–88; **12.** Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т. М. Мельник. – К. : Логос. – 2001. – 70 с.; **13.** Болотіна Н. Трудове право України. – К.: Вікар, 2003; **14.** Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 479; **15.** Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – Ст. 561.