

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:006.032

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3\(28\).339](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3(28).339)*М. М. Грекова**кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри конституційного, адміністративного,  
екологічного та трудового права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**Є. А. Греков**кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, господарського і фінансового права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

### МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК

Міжнародно-правове регулювання трудових прав жінок завжди викликало великий інтерес у всієї міжнародної спільноти. Міжнародна організація праці є головним спеціалізованим нормотворчим органом у сфері праці та соціального забезпечення. Вона була створена з метою сприяння соціальній справедливості шляхом прийняття міжнародних трудових стандартів та наглядом за їх дотриманням. Протягом своєї нормотворчої діяльності МОП завжди окремо виділяє працю осіб, які потребують підвищеного захисту, а саме: працю жінок, вагітних, жінок, які мають дітей; працівників із сімейними обов'язками; працю дітей і підлітків; працівників-мігрантів; трудящих похилого віку, надомних працівників тощо. Ці категорії працівників об'єктивно потребують більшого захисту та підтримки не лише з боку держави, а і всієї міжнародної спільноти. При цьому за умов глобалізації проблеми регулювання праці жінок є одним з найбільш актуальних напрямів діяльності цієї організації. За сучасних умов завдання світової спільноти полягає у подоланні за допомогою міжнародних трудових стандартів національних стереотипів щодо трудових функцій, які виконують жінки як найбільш вразлива категорія працівників.

Метою статті є дослідження положень окремих міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок та механізмів міжнародного та національного захисту їхніх трудових прав.

Під час дослідження відповідно до поставленої мети є необхідність: обґрунтувати основоположну роль МОП у захисті трудових прав жінок, проаналізувати чинну систему міжнародних трудових

стандартів у сфері праці жінок; виявити особливості міжнародно-правового регулювання у сфері праці жінок; визначити передумови впровадження положень окремих нератифікованих міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок у національне законодавство.

Теоретичні та практичні аспекти міжнародно-правового регулювання праці жінок досліджуються в працях як зарубіжних, таких і вітчизняних науковців, зокрема: Е.М. Аметистова, Д.К. Бекяшева, Н.Б. Болотіної, І.А. Ветухової, О.Р. Дашковської, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, М.Л. Лютова, О.О. Уварової, Г.І. Чанишевої, М.М. Феськова та інших.

Незважаючи на світовий розвиток та прогрес, жінки все ще далекі від досягнення гендерної рівності на робочому місці. У багатьох країнах світу працюючі жінки, як і раніше, знаходяться в секторі роботи низької кваліфікації, спостерігається подальша сегрегація в розподілі жінок і чоловіків за професіями і зокрема всередині професій через зростання інновацій, технологічної роботи, орієнтованої на кваліфікацію працівника, виконання жінками неоплачуваної роботи по догляду за дітьми, збереження невинуватих відмінностей в оплаті праці між жінками і чоловіками тощо. За різними експертними оцінками стосовно заробітної плати в глобальному масштабі жінки, як і раніше, заробляють у середньому 77 відсотків від того, що заробляють чоловіки. Фахівці зазначають, що цей розрив у розмірі заробітної плати не може бути зумовлений виключно відмінностями в освіті, рівні кваліфікації або віці. Цей розрив

може бути пов'язаний з недооцінкою роботи, виконуваної жінками, і навичками, необхідними у секторах або сферах діяльності, в яких домінують жінки, дискримінацією і необхідністю для жінок робити перерви в кар'єрі або скорочувати кількість годин оплачуваної роботи для виконання додаткових обов'язків по догляду, наприклад, за дітьми. Незважаючи на незначні поліпшення в скороченні відмінностей в оплаті праці між чоловіками і жінками, фахівці зазначають, якщо нинішні тенденції будуть збережені, то буде потрібно більше 70 років для повного усунення розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками [1, с. 16].

Зважаючи на ці дані, соціальний захист працюючих жінок залишається пріоритетним напрямом у відповідності до Цілей сталого розвитку до 2030 року. Зокрема, кожна держава зобов'язана в рамках такої проблеми займатися розробкою спеціальних соціальних програм, що реалізуються надалі роботодавцем, універсальною системою допомог і соціальною підтримкою працюючих жінок. Які саме заходи будуть прийматися в кожному конкретному випадку, буде залежати від регіональної приналежності та наявних можливостей [2, с. 23].

Так, різноманіття відносин у сфері міжнародного права зумовлює існування великої кількості міжнародно-правових норм. Від правової форми, в якій прийнято міжнародні норми про працю, залежить їхня юридична сила. Ми підтримуємо позицію Е.М. Аметистова, який вважає, що найбільш дієві засоби міжнародного регулювання праці зосереджені у трьох групах договорів. До першої з них відносять статuti міжнародних організацій (статuti ООН, МОП, ЮНЕСКО), які визначають принципи, мету і сферу їх діяльності щодо загального забезпечення трудових прав. До другої групи відносять нормативні акти у формі багатосторонніх договорів, які приймаються цими організаціями з конкретних питань праці й трудових відносин і призначені для приєднання до них держав-учасниць (наприклад, конвенції МОП). Третя група – це двосторонні договори, які укладаються між окремими державами поза міжнародними організаціями [3, с. 36–37].

Сучасні питання глобалізації більш ніж ніколи підвищують роль та значення міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок. Саме за результатами тривалих обговорень та дискусій між урядами, роботодавцями і працівниками за участю та консультацій з експертами з усього світу ухвалюються міжнародні трудові стандарти у сфері захисту прав жінок. Ці норми є певним компромісом потужних економік світу, являють собою міжнародний консенсус щодо того, як конкретна проблема у сфері праці жінок може бути вирішена. Особливість та правова природа міжнародних трудових стандартів означає, що вони мо-

жуть використовуватися в правових системах на міжнародному та національному рівнях, що своєю чергою буде сприяти більшій інтеграції міжнародного співтовариства.

Цінність і значення міжнародних норм про працю у сфері захисту трудових прав жінок полягає в тому, що вони: по-перше, спрямовані на регулювання не деталей, а в їх універсальності, яка стосується самої суті трудових відносин цієї категорії працівників; по-друге, вони не передбачають докладного та чіткого визначення обов'язків органів влади, а лише вказують на способи та шляхи (при цьому кожна окрема держава обирає їх на свій розсуд), за допомогою яких можна досягти результату міжнародно-правового регулювання відносин у сфері захисту трудових прав жінок.

Таким чином, міжнародні трудові стандарти у сфері захисту праці жінок перетворилися на комплексну систему інструментів роботи і соціальної політики, підкріплену системою нагляду, призначену для розв'язання різноманітних проблем у разі їх застосування на національному рівні. Загалом, особливістю актів МОП є те, що вони мають двоаспектний характер, з одного боку, вони є універсальними, а з іншого – є спеціалізованими, оскільки певні документи присвячені регулюванню праці виключно окремих категорій працівників, зокрема жінок. Внаслідок фізіологічних особливостей, репродуктивної функції, соціальної ролі жінки у суспільстві норми МОП можна поділити на ті, які встановлюють захисні положення стосовно всіх працюючих жінок (нічна праця, підземні роботи, підйом та перенесення ваги), так і окремо щодо праці вагітних жінок та жінок-матерів. Зокрема, юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється за допомогою міжнародних і європейських актів: актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні всіма економічними, соціальними й культурними правами, забороні всіх форм дискримінації жінок, зокрема у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок). Водночас у зазначених актах містяться й спеціальні норми про охорону материнства.

Охорона праці жінок полягає у встановленні норм, які спрямовані на обмеження тривалості робочого часу, заборону або обмеження використання їх праці на шкідливих, небезпечних роботах, у нічний час, на підземних роботах, встановлення граничних норм для підймання і перенесення важких речей тощо. Прикладом конвенцій, які присвячені виключно правовому регулюванню трудових прав жінок, є Конвенція № 3 «Про охорону материнства» 1919 р. (Конвенція № 103 пе-

реглянута 1952 року), Конвенція № 4 «Про працю жінок у нічний час» 1919 р. (Конвенція № 89 переглянута 1948 року), Конвенція № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах» 1935 р. Міжнародні стандарти щодо праці жінок сформульовані досить чітко та жорстко. Наприклад, у ст. 3 Конвенції МОП № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» (переглянута 1948 р.) закріплено, що жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їхніх філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини. Ця загальна заборона має лише деякі незначні винятки. У 2000 році було прийнято Конвенцію МОП № 183 «Про охорону материнства», положеннями якої було збільшено тривалість відпустки по вагітності та пологах з 12 до 14 тижнів, а також змінено формулювання щодо заборони звільнення жінки у період відпустки по вагітності та пологах. Таке звільнення не допускається, крім звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини і наслідками цього або з годуванням дитини. При цьому доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю, пологами і наслідками цього або з годуванням дитини, було покладено на роботодавця. Загалом кількість Конвенцій МОП, які спеціально присвячені захисту прав працюючих жінок, є відносно невеликою.

Також у різні роки МОП ухвалила низку конвенцій, які закріплюють міжнародні трудові стандарти як для працюючих чоловіків, так і жінок. Загальний характер мають Конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.) та № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.). Нормами Конвенції № 100 було надано міжнародно-правове значення принципу, згідно з яким ставки винагороди за працю рівної цінності мають визначатися без дискримінації за ознакою статі. Своєю чергою Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.) спрямована на забезпечення рівної можливості у реалізації права людини на працю. У ст. 1 цієї Конвенції під дискримінацією, проти якої мають виступати члени МОП, розуміються будь-які розрізнення, недопущення або переваги, проведені за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці й занять. Надалі положення Конвенції № 111 були конкретизовані у понятті «дискримінація стосовно жінок», передбаченому в Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.).

Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: тру-

дядці з сімейними обов'язками (1983 р.). Норми цієї конвенції поширюється на працівників чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки, якщо останні обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

Своєю чергою Д.К. Бекашев пропонує таку класифікацію міжнародно-правових актів щодо праці жінок, які можна розділити на три групи: що стосуються охорони материнства, нічної праці жінок і застосування праці жінок на підземних роботах [4, с. 106].

На підставі вищевикладеного міжнародні трудові стандарти у сфері захисту прав жінок потрібно розглядати: по-перше, як визначену сукупність міжнародних норм і принципів, які регулюють трудові правовідносини цієї категорії працівників, та по-друге, як мінімальний рівень гарантій прав та обов'язків, котрий характеризується загальним визнанням, тривалістю дії та можливістю застосування міжнародного впливу і контролю. Спираючись на проведений аналіз, можна визначити поняття «міжнародні трудові стандарти захисту трудових прав жінок» як: сукупність наявних норм і принципів у сфері трудових відносин, які закріплені у міжнародних договорах (конвенціях, угодах, пактах тощо), на базі яких визначається зміст і обсяг певного трудового права жінки та які є орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства держави, яка є учасником цих договорів.

Міжнародне співробітництво між країнами, а також ухвалення міжнародних трудових стандартів відповідають сучасним викликам та потребам, з якими стикаються працівники і роботодавці у всьому світі. Так, тривалий час не було прийнято міжнародного документа, а отже, існувала нагальна потреба у розробці і прийнятті в рамках МОП відповідної конвенції, норми якої б чітко закріплювали механізми захисту трудових прав жінок від домагань і насильства на робочому місці. Оскільки саме безпека та свобода робочих місць від мобінгу, насильства та домагань є основою рівності, гідного життя та соціальної справедливості.

Міжнародна конфедерація профспілок вважає, що з домаганнями в світі стикаються в середньому 40–50% працівників. При цьому, за оцінками Світового банку, близько 500 млн жінок працездатного віку живуть у країнах, де відсутній будь-який правовий захист від харасменту і домагань на роботі, зокрема в 59 країнах жінки не захищені законом від сексуальних домагань на робочому місці [5]. Саме цього року на 108-й сесії Міжнародної організації праці, яка була присвячена сторічному ювілею організації, абсолютною більшістю голосів була прийнята Конвенція № 190 «Про насильства і домагання», крім того, положення

цієї конвенції були доповнені однойменною Рекомендацією № 206.

Ухвалення нового міжнародного трудового стандарту, який визнаний історичним за своїм значенням і очікуваними правовими наслідками, дасть змогу поступово реалізувати комплексний підхід до викорінення насильства у сфері трудових відносин як на міжнародному, так і на національному рівнях. По-перше, закріплено визначення таких понять, як «домагання» та «насильство» у сфері трудових відносин, під якими слід розуміти низку неприпустимих форм поведінки і практики або їх погроз як одиничні, так і повторювані явища, які спрямовані, призводять або можуть призвести до фізичного, психологічного, сексуального або економічного збитку. Закріплено термін «насильство і домагання з гендерних підстав», що означає насильство і домагання, які спрямовані проти людей через їхню стать або непропорційно зачіпають осіб певної статі і включають сексуальні домагання. Всі ці прояви потенційно охоплюють фізичне насильство, словесні образи, залякування, мобінг, сексуальні домагання, погрози і переслідування. По-друге, визначено вільну від насилля та домагання сферу трудових відносин для всіх категорій працівників, зокрема кожен, хто працює, захищений, незалежно від підстави виникнення відносин, включаючи стажистів, волонтерів, осіб, які шукають роботу і осіб, які були звільнені, тих, хто здійснює функції роботодавця. По-третє, встановлено загальну заборону щодо насильства та домагань у сфері праці, зокрема норми конвенції застосовуються в усіх секторах, державному та приватному, у формальній і неформальній економіці, в міських або сільських районах. Крім того, нормами конвенції також враховано той факт, що в сучасних умовах робота не завжди виконується на визначеному робочому місці; так, наприклад, конвенція охоплює комунікації, пов'язані з роботою, в тому числі з використанням комп'ютерних технологій тощо. По-четверте, передбачено низку превентивних заходів щодо насильства та домагань у сфері праці. По-п'яте, встановлено запровадження санкцій відносно винних осіб. По-шосте, передбачено засоби правової підтримки та захисту потерпілих від насильства та домагань у сфері праці.

Більшість міжнародних договорів, спрямованих на регулювання трудових відносин, підлягають ратифікації. Цей процес – неодмінна умова їх використання для регламентації внутрішньодержавних відносин. Проте у механізмі впливу міжнародних стандартів на правозастосовну практику в Україні можна виділити і такий складник, як запозичення норм окремих не ратифікованих нашою державою міжнародних договорів для використання безпосередньо на практиці.

Нині Конвенція № 190 «Про насильства і домагання» відкрита до ратифікації країнами-учасниками МОП, як і у разі більшості конвенцій вона набуде чинності через 12 місяців після її ратифікації двома державами-членами. У жодному разі ратифікація не самоціль, а підсумок соціально-економічного розвитку країни, що дає змогу брати на себе реальні зобов'язання щодо дотримання міжнародних трудових стандартів. Це важливе та складне питання державного рівня, воно вимагає ретельної економічної і юридичної оцінки наявних можливостей. Проте для суб'єктів трудових відносин та суб'єктів правозастосування вирішення питання про можливість застосування норм досі нератифікованих міжнародних договорів пов'язано лише з їх волевиявленням на використання вказаних норм і відбувається за межами державного впливу або у разі застосування аналогії права. Для вказаних суб'єктів норми нератифікованих міжнародних договорів встановлюють орієнтир стандартів не з точки зору юридичної техніки, а загально визнаних соціальних цінностей. Враховуючи значення та високий рівень підтримки, Конвенція № 190 вплине на національне законодавство держав задовго до ратифікації. Оскільки всі держави-члени зобов'язані довести положення цього стандарту до відома своїх компетентних національних органів, це гарантує, що питання буде відображено як на національному, так і міжнародному рівнях набагато раніше. При цьому єдиним застереженням для суб'єктів трудових відносин під час застосування цих норм є положення чинного законодавства, зокрема ст. 9 КЗпП України, щодо недійсності умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю.

Тому вважаємо, що соціальна політика України тільки б виграла, якщо б рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав у трудовій сфері був підвищений шляхом запозичення норм нератифікованих міжнародних договорів, зокрема Конвенції № 190 «Про насильства і домагання» (2019 р.). Наприклад, її положення можна застосовувати соціальними партнерами у переговорах щодо укладання колективних договорів та угод у соціально-трудовій сфері.

### *Література*

1. Women at Work Trends International Labour Office. Geneva : ILO. 2016. 115 p.
2. World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals International Labour Office. Geneva : ILO, 2017.
3. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. Москва : Междунар. отношения, 1970. 184 с.
4. Бекашев Д.К. Международное трудовое право. Москва, 2015. С. 96. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. Москва : Проспект, 2015. 280 с.

5. Конвенція МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: история и значение. URL: <https://legal-dialogue.org/ru/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%BC%D0%BE%D1%82-%D0%BE%D0%B1-%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%8F>.

#### Анотація

**Грекова М. М., Греков Є. А. Міжнародні трудові стандарти у сфері захисту прав жінок. – Стаття.**

У статті досліджуються міжнародні стандарти праці жінок, охорони материнства, створення безпечного трудового простору, який позбавлений гендерної нерівності, мобінгу, дискримінації, а також будь-яких інших форм пригнічення, передбачених актами Міжнародної організації праці. Обґрунтовується основна роль актів МОП у захисті трудових прав жінок. Встановлено, що протягом своєї нормотворчої діяльності МОП завжди окремо виділяє працю осіб, які потребують підвищеного захисту, зокрема: жінок, вагітних жінок та жінок-матерів. Визначено ознаки та сформульовано поняття «міжнародні трудові стандарти захисту трудових прав жінок». Міжнародні трудові стандарти у сфері захисту прав жінок слід розглядати: по-перше, як визначену сукупність міжнародних норм і принципів, які регулюють трудові правовідносини цієї категорії працівників, та по-друге, як мінімальний рівень гарантій прав та обов'язків, котрий характеризується загальним визнанням, тривалістю дії та можливістю застосування міжнародного впливу і контролю. Спираючись на проведений аналіз, визначено поняття «міжнародні трудові стандарти захисту трудових прав жінок» як: сукупність наявних норм і принципів у сфері трудових відносин, які закріплені у міжнародних договорах (конвенціях, угодах, пактах тощо), на базі яких визначається зміст і обсяг певного трудового права жінки та які є орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства держави, яка є учасником цих договорів. Сформульовані пропозиції щодо імплементації окремих положень нератифікованих конвенцій та рекомендацій МОП у сфері праці жінок, протидії насильству та домаганням на робочому місці в національне трудове законодавство. Доведено, що соціальна політика держави зазнавала б переваг, якби рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав у трудовій сфері був підвищений шляхом запозичення окремих норм нератифікованих конвенцій МОП. Наприклад, їх можна застосовувати соціальними партнерами у переговорах щодо укладання колективних договорів та угод у соціально-трудоу сфері як кращий світовий досвід регулювання трудових відносин.

*Ключові слова:* міжнародні трудові стандарти, міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок, охорона материнства, ратифікація, конвенції та рекомендації МОП.

#### Summary

**Hrekova M. M., Hrekov Y. A. International labor standards in the field of protection of women's rights. – Article.**

The article examines the international standards of women's labor, maternity protection, the creation of a safe labor space devoid of gender inequality, mobbing, discrimination, and any other forms of oppression provided for by acts of the International Labor Organization. It substantiates the main role of ILO acts in protecting the labor rights of women. It has been established that during its norm-setting activities, the ILO always separately distinguishes the work of persons in need of increased protection, in particular: women, pregnant women and mothers. Signs are defined and the concept of international labor standards for the protection of women's labor rights is formulated. It is argued that international labor standards in the field of the protection of women's rights should be considered: firstly, as a certain set of international norms and principles governing the labor relations of this category of workers; and secondly, the minimum level of guarantees of rights and obligations, which is characterized by general recognition, duration of action and the possibility of applying international influence and control. Based on the analysis, the concept of international labor standards for the protection of women's labor rights is defined, which should be understood as a set of existing norms and principles in the field of labor relations, which are enshrined in international treaties (conventions, agreements, covenants, etc.), on the basis of which it is determined the content and scope of a certain woman's labor law and which are a guideline for the development of the national labor legislation of the state that is a party to these agreements. Proposals have been formulated to implement certain provisions of the ILO conventions and recommendations that have not been ratified in the field of women's labor, and to counter violence and harassment in the workplace in national labor legislation. It is proved that the state's social policy would benefit if the level of labor rights established by the norms of internal legislation was increased by borrowing certain norms of ILO non-ratified conventions. For example, they can be used by social partners in negotiations on collective bargaining agreements and agreements in the social and labor sphere, as the best world experience in regulating labor relations.

*Key words:* international labor standards, international standards for the protection of women's labor rights, maternity protection, ratification, ILO conventions and recommendations.