

РОЗДІЛ 4

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-6/23>

СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

COOPERATION OF UKRAINE WITH THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, IN THE IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY

**Островерх А.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національна академія Національної гвардії України**

Метою дослідження є впровадження міжнародного досвіду в реалізації гендерної рівності та удосконалення співпраці з Міжнародною організацією праці.

Забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків має основоположне значення для досягнення гендерної рівності. Протягом поколінь люди боролися за те, щоб це стало реальністю. Прогрес у напрямі гендерної рівності спостерігається, але правові перешкоди для повноцінної участі жінок в економічному житті зберігаються. У світі, як і раніше, по-різному ставляться до чоловіків і жінок.

Українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід реалізації гендерної рівності, який виражено в міжнародно-правових актах. Усунення правових бар'єрів для жіночої роботи також може вплинути на становище жінок на ринку праці.

Наведено деякі приклади гендерної дискримінації на робочому місці: відсутність прийому на роботу або отримання низькооплачуваної посади через гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію (наприклад, коли роботодавець відмовляється наймати жінок або наймає жінок тільки на певні посади); коли робітник піддається більш жорсткій оцінці через гендерну ідентичність; отримання меншої заробітної плати, ніж людина протилежної статі або іншої сексуальної орієнтації, яка аналогічно або менш кваліфікована або у якої аналогічні (або менші) посадові обов'язки; коли відмовляють в просуванні по службі, підвищенні заробітної плати або можливості навчання, що надається людям іншої гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації, які мають таку ж або меншу кваліфікацію; дисциплінарна відповідальність за те, що інші співробітники іншої статі роблять весь час, але ніколи не караються за це; надання принизливих імен або образ, пов'язаних з гендерною ідентичністю, або ворожих зауважень на адресу людей певної гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації; небажані сексуальні пропозиції, прохання про сексуальні послуги або інші словесні або фізичні домагання сексуального характеру; відмова у прийомі на роботу через вагітність.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, міжнародні договори, трудові правовідносини, конвенції МОП, ратифікація.

The purpose of the study is to introduce international experience in the implementation of gender equality and improve cooperation with the International Labor Organization.

Ensuring equal rights for women and men is fundamental to achieving gender equality. For generations, people have struggled to make this a reality. Progress towards gender equality has been observed, but legal barriers to women's full participation in economic life remain. There are still several norms in the world that significantly affect economic opportunities, financial and social integration, and still treat men and women differently.

Ukrainian labor legislation should take into account as much as possible the international experience of gender equality, which is expressed in international legal acts. Removing legal barriers to women's work can also affect the position of women in the labor market.

There are some examples of gender discrimination in the workplace: lack of employment or low-paid positions due to gender identity or sexual orientation (for example, when an employer refuses to hire women or hires women only for certain positions); when the worker is subjected to a more severe assessment due to gender identity; receive a lower salary than a person of the opposite sex or other sexual orientation who is similarly or less qualified, or who has similar (or lower) job responsibilities; when they are denied promotion, salary increases or training opportunities provided to people of other gender identities or sexual orientations who have the same or less qualifications; be disciplined for what other employees of the opposite sex do all the time but are never punished; giving derogatory names or insults related to gender identity or hostile remarks against people of a certain gender identity or sexual orientation; unwanted sexual offers, requests for sexual services or other verbal or physical sexual harassment; refusal to hire due to pregnancy.

Key words: International Labor Organization, international treaties, labor relations, ILO conventions, ratification.

У сучасній правовій науці значна увага присвячена вивченню питання рівності можливостей жінок і чоловіків. Особливо актуальним є аналіз міжнародного досвіду реалізації прав на працю.

Метою дослідження є впровадження міжнародного досвіду в реалізації гендерної рівності та удосконалення співпраці з Міжнародною організацією праці.

Забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків має основоположне значення для досягнення гендерної рівності. Протягом поколінь люди боролися за те, щоб це стало реальністю. Прогрес у напрямі гендерної рівності спостерігається, але правові перешкоди для повноцінної участі жінок в економічному житті зберігаються. У світі ще є декілька норм, що суттєво впливають на економічні можливості, фінансову і соціальну інтеграцію, як і раніше, по-різному ставляться до чоловіків і жінок [1].

Українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід реалізації гендер-

ної рівності, який виражено в міжнародно-правових актах. Усунення правових бар'єрів для жіночої роботи також може вплинути на становище жінок на ринку праці.

Головна мета Міжнародної організації праці (МОП) – рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків, а також максимальне сприяння можливості отримання жінками і чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності, допомога країнам світу у розробленні та впровадженні гендерних стратегій.

Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини.

З моменту свого заснування, а особливо в сучасний період, у 1919 році, МОП твердо проводить курс на реалізацію основоположних принципів і прав жінок і чоловіків у сфері праці. МОП просуває гендерну рівність як одне

з основних прав людини, як невід'ємну частину своєї програми з гідної праці і скорочення бідності, як інструмент для розширення позитивних наслідків глобалізації. Проводить інформування населення щодо рівних прав. Також дуже важливо те, що МОП допомагає профспілковим організаціям країн реалізовувати гендерні права працівників не тільки на достойну працю, а на право рівного захисту гендерних прав.

Деякі приклади, які можуть бути гендерною дискримінацією на робочому місці: відсутність прийому на роботу або отримання низькооплачуваної посади через гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію (наприклад, коли роботодавець відмовляється наймати жінок або наймає жінок тільки на певні посади); коли робітник піддається більш жорсткій оцінці через гендерну ідентичність; отримувати меншу заробітну плату, ніж людина протилежної статі або іншої сексуальної орієнтації, яка аналогічно або менш кваліфікована, або у якій аналогічні (або менші) посадові обов'язки; коли відмовляють у просуванні по службі, підвищенні заробітної плати або можливості навчання, що надається людям іншої гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації, які мають таку ж або менш кваліфікацію; нести дисциплінарну відповідальність за те, що інші співробітники іншої статі роблять весь час, але ніколи не караються за це; надання принизливих імен або образ, пов'язаних із гендерною ідентичністю, або ворожих зауважень на адресу людей певної гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації; небажані сексуальні пропозиції, прохання про сексуальні послуги або інші словесні або фізичні домагання сексуального характеру; відмова в прийомі на роботу через вагітність.

Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах реалізації гендерної політики країни.

Гендерна рівність прямо пов'язана з чотирма стратегічними цілями МОП, спрямованими на створення гідних умов праці та зайнятості для всіх жінок і чоловіків: пріоритетні гендерні проблеми в фундаментальних принципах і прав у сфері праці; пріоритетні гендерні проблеми в забезпеченні зайнятості та доходів; пріоритетні гендерні проблеми соціального захисту; пріоритетні гендерні проблеми в соціальному діалозі [2].

Основним джерелом міжнародно-правового регулювання гендерної рівності та достойної роботи є такі документи:

1. Конвенція № 100 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, яка закріплює, що цей принцип може застосовуватися або національним законодавством; або системами визначення винагородження, встановленими чи визначеними законодавством; або у колективних договорах; або поєднанням цих способів [3]. Під винагородою мається на увазі базова заробітна плата чи будь-яка додаткова винагорода, яка виплачується в грошовій або натуральній формі особі, яка працює за наймом, якщо умови трудового договору були виконані.

2. Конвенція №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять. Відповідно до мети цієї Конвенції, термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить

до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [4].

Необхідно зазначити, що гендерна дискримінація під час прийому на роботу включає в себе неприхильне ставлення до кого-небудь за гендерною ознакою незалежно від того, чи людина подає заяву на роботу, чи є дійсним співробітником.

3. Рекомендації МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності наголошують на тому, що необхідно докласти всіх зусиль для заохочення серед широких верств населення до розуміння причин, з огляду на які неодмінним є втілення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [5]. Дискримінація за ознакою статі, хоча в основному це проблема жінок, іноді може бути спрямована і на чоловіків, тому важливо урахувати і таку ситуацію.

Працівники усього світу з нетерпінням чекають дня заробітної плати. Але у глобальному масштабі гендерний розрив в оплаті праці становить 16 відсотків, що означає, що працюючі жінки заробляють в середньому 84 відсотки від заробітку чоловіків. Усунення гендерного розриву в оплаті праці вимагає прийняття комплексу заходів, спрямованих на забезпечення гідної роботи для всіх. Це включає заходи, що сприяють формалізації тіньової економіки, залучення неформальних працівників під прикриття правової системи та ефективного захисту і надання їм можливості краще захищати свої інтереси.

Тому за останні два десятиліття МОП висунула значне число важливих політичних ініціатив як в рамках самої організації, так і на глобальному рівні, і внесла істотний внесок в інтеграцію і врахування інтересів чоловіків і жінок у процесі розроблення різних програм, інституціональному розвитку, законотворчої діяльності, надання технічної допомоги. МОП стала першою організацією системи ООН, яка в 2001–2002 рр. провела серію гендерних аудитів у підрозділах штаб-квартири МОП у Женеві і регіональних офісах, і такий аудит являє собою дійсно інноваційний метод оцінки ефективності дій організації по застосуванню комплексного гендерного підходу [2].

МОП вважає вкрай важливим підвищувати рівень знань із правових аспектів гендерної рівності у сфері праці. Хоча правова база для просування гендерної рівності та захисту прав жінок у сфері праці постійно розширюється і вдосконалюється на національному та міжнародному рівні, все ще існує розрив між правами, закріпленими в національних і міжнародних стандартах, і їх здійсненням у реальних ситуаціях.

Принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства закріплено ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [6].

З огляду на особливу роль МОП у сфері гендерних прав, рекомендовано вдосконалити реалізацію нормативних актів МОП з урахуванням принципу пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства, сприяти ознайомленню населення з цілями та завданнями діяльності МОП у сфері гендерної рівності.

ЛІТЕРАТУРА

1. The World Bank. URL: <https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/gender> (дата звернення: 27.06.2021).
2. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=UKR&_adf.ctrl-state=e2qwvse29_11 (дата звернення: 27.06.2021).
3. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100: Конвенції Міжнародної організації праці від 29 червня 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 27.06.2021).
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Конвенції Міжнародної організації праці від 25 червня 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_161 (дата звернення: 27.06.2021).
5. Рекомендації щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 90: Рекомендації Міжнародної організації праці від 29 червня 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_601 (дата звернення: 27.06.2021).
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.06.2021).