

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЯ В ДОКУМЕНТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN THE DOCUMENTS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

Бурдоносова М.А., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри конституційного та адміністративного права
Державний університет інфраструктури та технологій

У статті аналізується становлення принципів гендерної рівності та недискримінації в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці, які, у подальшому стають стандартами для країн-учасниць МОП для впровадження даних принципів у національне право в сфері трудових відносин.

Принцип рівності є універсальною категорією і виключає дискримінацію за будь-якою ознакою. Важливою складовою загального принципу рівності – є гендерна рівність як основа демократичного устрою держави та суспільства. Рівність за ознакою статі відображає лише один, але дуже вагомий елемент у структурі загального принципу рівності.

Велике позитивне значення безперечно має еволюційність, історичність гендерного розвитку, що простежується у процесі розвитку та удосконалення нормативно-правових актів Міжнародної Організації Праці, на які, в подальшому, орієнтуються її країни-учасниці у внутрішньодержавному законодавстві. Поточна інтегрована гендерна політика МОП зумовлена вимогами сучасного ринку праці: зростання трудової участі жінок, геополітичні та демографічні зміни, зростання неформального сектору та відсотку дистанційної роботи, інноваційні підходи до тривалості робочого дня і тижня. Ці перетворення змушують переглядати умови життя та праці як жінок, так і чоловіків, а також змінюють гендерні ролі у сфері зайнятості.

Гендерне питання стало принципово важливим для МОП не лише через те, що це складова принципів рівності та недискримінації, які в свою чергу є основами верховенства права, а ще й через те, що МОП впроваджує гендерну рівність у власну структуру діяльності як міжнародної організації. Будучи провідною організацією у сфері праці на яку орієнтується країни-учасниці, МОП, розширює представництво жінок у власних тристоронніх директивних структурах, в урядах країн-учасниць, в організаціях роботодавців та робітників. Крім цього, активно включає гендерні питання в порядок денний, наголошуючи не лише на досягненні рівності *de jure*, а й аналізуючи *de facto* результати економічної політики, правових заходів та кадрових змін.

Ключові слова: принцип рівності, недискримінація, гендер, гендерна рівність, Міжнародна Організація Праці, МОП, заборона дискримінації.

The article analyzes the formation of gender equality and non-discrimination principles in the regulations of the International Labor Organization, which later become a standards for ILO member countries to implement these principles in national law in the field of labor relations.

The principle of equality is a universal category and excludes discrimination on any grounds. An important component of the general principle of equality is gender equality as the basis of the democratic system of state and society. Gender equality reflects only one, but very important element in the structure of the general principle of equality.

Of great positive importance is undoubtedly evolution and historicity of gender development, which can be traced in the process of development and improvement of regulations of the International Labor Organization. Further this norms ILO member countries implement in national law. The current integrated gender policy of the ILO is conditioned by the requirements of the modern labor market: growth of women's labor participation, geopolitical and demographic changes, growth of the informal sector and the percentage of distant work, innovative approaches to working hours and weeks. These transformations are forcing a revision of living and working conditions of both women and men, as well as changing gender roles in employment.

Gender aspect has become fundamental to the ILO not only because it is part of the principles of equality and non-discrimination, which in turn are the foundations of the rule of law, but also because the ILO incorporates gender equality into its own structure as an international organization. As a leading labor organization targeting member countries, the ILO is expanding the representation of women in its own tripartite policy structures, in member state governments, and in employers 'and workers' organizations. In addition, it actively includes gender issues on the agenda, emphasizing not only the achievement of *de jure* equality, but also analyzing *de facto* results of economic policy, legal measures and personnel changes.

Key words: principle of equality, non-discrimination, gender, gender equality, International Labor Organization, ILO, prohibition of discrimination.

Питання розвитку та становлення гендерної рівності у міжнародних НПА підіймаються в роботах Н. Грицяк, С. Гришак, Н. Камінської, Л. Кобелянської, К. Левченко, Т. Мельник, С. Чернявського та ін.; дослідженням міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерної рівності займалися С. Дікман, М. Лушнікова, Р. Торосян, Л. Ульяшина.

Відтак, метою статті є аналіз становлення принципів гендерної рівності та недискримінації в нормативно-правових актах Міжнародної Організації Праці, які, у подальшому стають зразком для країн-учасниць МОП для впровадження даних принципів в національне право в сфері трудових відносин.

Заборона дискримінації означає, що закони стримують дискримінацію окремих фізичних осіб чи груп осіб. Будь-який необґрунтований неоднаковий підхід за законом заборонений, і всі особи мають гарантований рівний та ефективний захист від дискримінації за будь-якою озна-

кою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, власності, народження чи іншого статусу.

Рівність перед законом означає, що кожна фізична особа є підпорядкованою тим самим законам, і жодна фізична особа чи група осіб не мають особливих юридичних привілеїв. Принцип рівності є універсальною категорією і виключає дискримінацію за будь-якою ознакою.

Важливою складовою загального принципу рівності – є гендерна рівність як основа демократичного устрою держави та суспільства. Рівність за ознакою статі відображає лише один, але дуже вагомий елемент у структурі загального принципу рівності [1].

Гендер не слід ототожнювати зі статтю. Стать – це системна сукупність анатомо-фізіологічних властивостей людини, які відрізняють чоловіка від жінки. Гендер – це соціальна стать, соціально визначені ролі, сфери діяльності жінок і чоловіків, які визначаються не біологічними

статевими відмінностями, а соціальною організацією суспільства. Якщо статя є природною характеристикою від народження, то гендер формується під впливом соціокультурних чинників і залежить від домінуючих у суспільстві традиційних поглядів на те, якою повинна бути жінка та яким має бути чоловік [2].

Онiщенко Н. М. зазначає, що гендерний вимір правової площини характеризується передусім рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей. Встановлення такої рівності на практиці вимагає подолання патріархальних стереотипів, статевої ієрархічності соціальних зв'язків, у яких чоловіки заздалегідь сприймаються як вищі за розумовими та фізичними здібностями істоти, їхня діяльність сприймається більш значущою та пріоритетною порівняно з діяльністю жінок.

Сучасним гендерним процесам історично передували суто феміністичні погляди у 60–80-х роках минулого століття, які були спрямовані на поліпшення становища жінки та захист її прав. Занадто поляризовані та звернені до проблем лише однієї статі, ці процеси все ж виконали своє першочергове завдання: подолали значний дисбаланс соціально-статевих стосунків та привернули увагу світової спільноти до проблем жінок. Однак, в сучасних умовах така радикальність позиції себе не виправдовує, оскільки для об'єктивного розв'язання проблем рівності жінок і чоловіків необхідний діалектичний підхід.

Він дозволяє глибоко та всебічно аналізувати соціальні структури й процеси, виявляючи взаємодію та співвідношення їх елементів один з одним і цілим. Саме на зазначеному підході засновані гендерні дослідження, які звернені до обох статей і пропонують встановити таку рівновагу соціальних прав та обов'язків, яка забезпечила б чоловікам та жінкам рівні можливості й водночас враховувала їхні анатомічні та психофізіологічні особливості [3, с. 120].

Наукові пошуки кінця ХХ – початку ХХІ ст. відзначаються посиленою увагою мовознавців до формування й розвитку галузевих терміносистем, як бази лексики сучасної літературної мови. Починаючи від 1970-х років на Заході й 1990-х в Україні у світовій та українській лінгвістиці стрімкого розвитку набули гендерні дослідження, унаслідок чого з'явився новий мовознавчий напрям – гендерна лінгвістика [4, с. 161].

Термін «гендер» виник у суспільних науках для позначання нових стратегій регулювання соціостатевих стосунків. Із часом гендерні підходи розвинулись майже в усіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняних наук: від соціології, психології, педагогіки, історії, філософії, релігієзнавства, літературознавства й мистецтвознавства до політичних наук, права, наук про державне управління, економіки та статистики [5, с. 7].

Неможливо нівелювати відмінності жінки та чоловіка, визнати їх біологічну

ідентичність, таке регулювання матиме дискримінаційний характер щодо тієї чи іншої статі. Необхідно забезпечити рівноправний розподіл соціальних, політичних, економічних можливостей та ресурсів. Провідна роль у цьому відводиться праву як передумові та наслідку суспільних відносин і їх змін [3, с. 120].

МОП – спеціалізована установа ООН, тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм у сфері праці. Організація Об'єднаних Націй, в свою чергу, об'єднує 193 держави-члени, і засновує діяльність на цілях, визначених у її Статуті 1945 р. Окрім питань миру та безпеки, може приймати рішення, в тому числі, стосовно рівності між чоловіками й жінками. Першими актами, спрямованими на досягнення цього, є Загальна декларація прав людини 1948 р., Конвенція про політичні права жінок 1952 р., Конвенція про громадянство заміжньої жінки 1957 р., Конвенція про

боротьбу з дискримінацією у галузі освіти 1960 р., Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів 1974 р. [5, с. 54]. Зазначені конвенції в свою чергу є визначальними і для діяльності МОП.

У ст. 2 Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.) першим пунктом ставляться такі вимоги стосовно механізму захисту прав людини-жінки: 1) включення принципу рівноправності жінок і чоловіків у національній конституції чи інше відповідне законодавством; 2) забезпечення за допомогою закону та інших відповідних засобів практичного здійснення цього принципу.

Визначальне значення має еволюційність та історичність гендерного розвитку. Це зокрема простежується у процесі становлення та удосконалення нормативно-правових актів Міжнародної Організації Праці (МОП), на які, в подальшому, орієнтуються її країни-учасниці у внутрішньодержавному законодавстві. Станом на 2022 рік до МОП входить 187 держав [6].

Поточна інтегрована гендерна політика МОП зумовлена вимогами сучасного ринку праці: зростання трудової участі жінок, геополітичні та демографічні зміни, зростання неформального сектору та відсотку дистанційної роботи, інноваційні підходи до тривалості робочого дня і тижня. Ці перетворення змушують переглядати умови життя та праці як жінок, так і чоловіків, а також змінюють гендерні ролі у сфері зайнятості.

Гендерне питання стало принципово важливим для МОП не лише через те, що це складова принципів рівності та недискримінації, які в свою чергу є основами верховенства права, а ще й через те, що МОП впроваджує гендерну рівність у власну структуру діяльності як міжнародної організації. Будучи провідною організацією у сфері праці на яку орієнтуються країни-учасниці, МОП, розширює представництво жінок у власних тристоронніх директивних структурах, в урядах країн-учасниць, в організаціях роботодавців та робітників. Крім цього, активно включає гендерні питання в порядок денний, наголошуючи не лише на досягненні рівності *de jure*, а й аналізуючи *de facto* результати економічної політики, правових заходів та кадрових змін.

Важливим етапом стало проведення МОП у 2001–2002 рр. гендерного аудиту, який став першим подібним аудитом в системі ООН. Його головним завданням стало сприяння ефективному впровадженню комплексного гендерного підходу в політику, структуру та програму діяльності МОП [7].

В Україні організація та порядок проведення гендерного аудиту були визначені лише через 20 років з затвердженням Міністерством Соціальної політики України Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (Наказ № 448 від 09.08.2021 р.) [8].

Метою проведення гендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Гендерний аудит дає змогу проаналізувати, як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності підприємства, установи, організації, в тому числі через можливе включення гендерної складової до стратегічних, програмних, проектних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності підприємства, установи, організації.

Пунктом 4 Загальних положень порядку гендерного аудиту визначено, які основні характеристики можна за його допомогою оцінювати та покращувати, зокрема, це механізми: підвищення ефективності управління людськими ресурсами та розвитку потенціалу жінок і чоловіків з урахуванням їхніх ціннісних орієнтирів; забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, професійному навчанні, зокрема перепідготовці, підвищенні кваліфікації та розвитку кар'єри; забезпечення рівної плати за працю рівної цінності, тобто працю, що потребує однакової кваліфікації, таку саму або схожу роботу в еквівалентних умовах, або працю, що є різною за змістом, але рівноцінною за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці); створення умов праці, які дозволяють би жінкам і чоловікам проводити трудову діяльність на рівній основі, зокрема забезпечення можливостей поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками; створення безпечних для життя і здоров'я жінок і чоловіків умов праці; унеможливлення та захисту від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі на робочому місці та формування нетерпимого ставлення до домашнього насильства; врахування практичних потреб різних груп жінок і чоловіків, які є отримувачами товарів, послуг, що надаються підприємством, установою, організацією; справедливого розподілу фінансових ресурсів; подолання гендерних стереотипів; підвищення обізнаності, удосконалення знань працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів в їхній діяльності [8].

Наступним визначним документом в даному контексті стала «Резолюція стосовно гендерної рівності як основи гідної праці» прийнята на Загальній Конференції 98 сесії МОП, 17.06.2009 р. В ній першим реченням зазначається: «Це загально визнано, що рівність жінок та чоловіків у сфері праці є основною цінністю Міжнародної Організації Праці». А головною метою організації є викорінення дискримінації за ознакою статі у сфері праці та підтримка гендерної рівності [9, с. 1].

На сьогодні МОП виділяє 3 основні напрями дискримінації жінок:

1. Сегрегація у сфері зайнятості, оскільки деякі професії умовно вважаються «суто чоловічими», а інші – «суто жіночими». Жіноча зайнятість переважає, наприклад, у сфері хатніх робітниць, покоївок, текстильної промисловості, продавців у торгових мережах і т. п., де рівень заробітної плати та соціальних гарантій суттєво нижчий.

2. Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок, яка в середньому на третину нижча у жінок. Це пов'язано з концентрацією жіночої зайнятості у менш оплачуваних сферах праці та галузях економіки.

3. «Подвійний робочий день» для жінок, які працюють, а після роботи ведуть домашнє господарство [10, с. 300–301]. Що є наслідком традиційного підходу до сприйняття ролі жінки як «берегині домашнього затишку», а тому вся хатня робота стереотипно вважається суто жіночою справою. Це також може впливати і на нижчу кваліфікацію жінки як працівника на «основній» роботі, оскільки, залишає менше вільного часу на курси підвищення кваліфікації і розвитку себе як професіонала. Але ця проблема виходить далеко за межі правового поля і пов'язана більше зі культурними, сімейними та релігійними традиціями, що притаманні певному суспільству.

З метою подальшої боротьби з дискримінацією МОП навіть переглядає деякі власні конвенції з точки зору їх

відповідності сучасній ситуації. Наприклад, Конвенція 1952 року, № 102 Про мінімальні норми у сфері права соціального забезпечення. Оскільки, певні положення даної конвенції утискають права жінок, які часто не можуть мати такий же безперервний стаж роботи, як і чоловіки.

Серед нормативно-правових актів МОП, що спрямовані на боротьбу з дискримінацією можна виділити три напрями регулювання, за допомогою таких норм:

– *заборонні норми* – норми міжнародного трудового права, що забороняють дискримінацію та забезпечують рівні права у сфері праці та соціального захисту жінок та чоловіків;

– *захисні норми* – установлення гендерної охорони праці, тобто захисних норм стосовно жінок (з урахуванням, наприклад, вагітності, або нічних змін, шкідливих та важких умов праці і т. п.);

– *заохочувальні норми* – норми, що передбачають певні переваги для жінок-матерів, шляхом надання заохочень, пільг і т. п.

Таким чином, термін «гендер» виник у суспільних науках для позначання нових стратегій регулювання соціостатевих стосунків. Із часом гендерні підходи розвинулись майже в усіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняних наук, оскільки було необхідно забезпечити рівноправний розподіл соціальних, політичних, економічних можливостей чоловіків і жінок. Провідна роль у цьому відводиться праву як дієвому регулятору еволюції суспільних відносин.

Важливе значення має еволюційність та історичність гендерного розвитку. Це простежується у процесі становлення та удосконалення нормативно-правових актів Міжнародної Організації Праці (МОП), на які, в подальшому, орієнтуються країни-учасниці у внутрішньодержавному законодавстві в сфері трудових відносин. Поточна інтегрована гендерна політика МОП зумовлена вимогами сучасного ринку праці: зростання трудової участі жінок, геополітичні та демографічні зміни, зростання неформального сектору та відсотку дистанційної роботи, інноваційні підходи до тривалості робочого дня і тижня.

Визначним етапом втілення принципів гендерної рівності стало проведення МОП у 2001–2002 рр. першого гендерного аудиту. Головним завданням аудиту стало сприяння ефективному впровадженню комплексного гендерного підходу в політику, структуру та програму діяльності МОП. В Україні організація та порядок проведення гендерного аудиту були визначені лише через 20 років відповідним наказом Міністерством Соціальної політики України.

Все вищезазначене вказує на еволюційність гендерних процесів з метою забезпечення рівноправного розподілу соціальних, політичних, економічних можливостей та ресурсів. Ці зміни у світі настільки суттєві, що задля подальшої боротьби з дискримінацією МОП навіть проводить перегляд деяких власних конвенцій з точки зору їх відповідності сучасній ситуації.

Слід наголосити, що частина питань, які підіймаються у деклараціях МОП, виходять далеко за межі трудового права та навіть за межі правового регулювання, і пов'язані більше зі культурними, сімейними та релігійними традиціями, що притаманні певному суспільству, а також стереотипними уявленнями, щодо ролі чоловіка і жінки у сімейних відносинах. Тим не менш, декларації МОП зазвичай відповідають вимогам часу та вказують на глобальні тенденції гендерної рівності, а тому є орієнтирами, які з часом впроваджують більшість країн-учасниць МОП у внутрішньодержавному праві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Європейський правовий вимір гендерно чутливої політики / Оніщенко Н. М., Матвієнко О. В., Береза С. В., Томашевська М. О. Київ : Юридична думка, 2005. 144 с.
2. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? // Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2013. Вип. 62. С. 3–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dip_2013_62_3 (Дата звернення: 20.06.2022).
3. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К. І. С., 2004. 536 с.
4. Чуєшкова О. Становлення терміносистеми ґендерної лінгвістики // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161–164. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35 (Дата звернення: 21.06.2022).
5. Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf (Дата звернення: 22.06.2022).
6. International Labour Organization. Member states. Список країн. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm> (Дата звернення: 23.06.2022).
7. Перший гендерний аудит МОП. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm> (Дата звернення: 23.06.2022).
8. Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, № 448, від 9 серпня 2021 р. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html> (Дата звернення: 23.06.2022).
9. Resolution concerning gender equality at the heart of decent work – ILC 2009. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_187671.pdf (Дата звернення: 24.06.2022).
10. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Гендер в законі : монографія. М. : Проспект, 2021. 480 с.