



УДК 340.12:305

<https://orcid.org/0000-0003-1050-6892>

DOI <https://doi.org/10.32703/2663-6352/2021-1-9-10-16>

**Бурдоносова Марина Анатоліївна,**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри конституційного та адміністративного

права, Юридичного факультету

Інституту управління, технологій та права

Державного університету інфраструктури та технологій,

Київ, Україна

## СТАНОВЛЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АКТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

**Анотація.** В статті проведено аналіз захисту прав людини та норм гендерної рівності в актах Міжнародної організації праці, їх становлення в якості міжнародних стандартів для національних держав. МОП є спеціальною установою ООН та міжнародною глобальною, що сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу шляхом запровадження та контролю за дотриманням міжнародних стандартів праці. Декларації, конвенції, рекомендації МОП містять в собі міжнародні норми праці і стають юридично обов'язковими, імперативними актами, після ратифікації. Всього в історії МОП було прийнято 4 урочисті декларації, які можна розглядати як джерела загальноприйнятих міжнародних принципів і норм трудового права. Саме вони і розглядаються в даній статті: Філадельфійська декларація 1944 р.; Друга декларація 1964 р. присвячена протидії апартеїду; Декларація МОП 1998 р. про основоположні принципи і права в сфері праці; Декларація МОП 2008 р. про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації.

**Ключові слова:** гендерна рівність, міжнародні стандарти праці, Міжнародна організація праці (МОП), урочисті декларації МОП, гідна праця, стандарти гендерної рівності, захист прав людини, механізми реалізації гендерної рівності, Філадельфійська декларація, права та свободи людини і громадянина.

**Annotation.** The article analyzes the protection of human rights and gender equality in the acts of the International Labor Organization, their formation as international standards for nation states. The ILO is a special agency of the United Nations and an international global organization with special competence that promotes respect for human rights, harmonious socio-economic development of the peoples of the world through the introduction and monitoring of international labor standards. One of the main activities of the ILO is rule-making - the development of international policies and programs to address social and labor problems, the creation and adoption of international labor standards in the form of conventions and recommendations for the implementation of this policy. Thus, ILO declarations, conventions, and recommendations contain international labor standards and become

*legally binding, imperative acts, after ratification. The founding documents of the International Labor Organization also contain the fundamental principles and norms of gender equality and non-discrimination. In total, in the history of the ILO, 4 solemn declarations were adopted, which can be considered as sources of generally accepted international principles and norms of labor law. They are considered in this article: Philadelphia Declaration (1944); The second declaration of 1964 was devoted to the fight against apartheid; ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work (1998); ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008).*

*At the same time, the article emphasizes that gender equality and non-discrimination should be considered as overarching issues within the framework of these strategic objectives. Thus, the strategy for the development of labor relations in the XXI century. should be based on the creation of equal access for all citizens to fundamental rights and freedoms - the right to work and social security, freedom of association, the principle of equal opportunities, non-discrimination and forced labor. In this case, the generally accepted principles and norms of gender equality should be considered only comprehensively, in conjunction with the fundamental principles and norms of international labor law.*

**Keywords:** gender equality, international labor standards, International Labor Organization (ILO), ILO solemn declarations, decent work, standards of gender equality, protection of human rights, mechanisms for the implementation of gender equality, the Philadelphia Declaration, human and civil rights and freedoms.

**Постановка проблеми.** Правове регулювання ідеї гендерної рівності перебуває на етапі становлення, яке відбувається на внутрішньодержавному та міжнародному рівнях. Формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, паритетної демократії загалом. При цьому правового закріплення потребує не лише принцип гендерної рівності, а й створення ефективних механізмів реалізації таких стандартів на всіх рівнях.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання міжнародних стандартів та досвіду забезпечення гендерної рівності підіймаються в роботах Н. Грицяк, С. Гришак, Н. Камінської, Л. Кобелянської, К. Левченко, Т. Мельник, С. Чернявського та ін.; вивчення міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерної рівності спостерігаємо в публікаціях С. Дікмана, М. Лушнікової, Р. Торосян, Л. Ульяшиної, зокрема сучасні стандарти та принципи рівності в сфері трудових та сімейних відносин розглянуто в працях Н. Болотіної, А. Лушнікова, Н. Тарусіної, М. Феськова. Розв'язання проблеми пристосування національних систем до європейських стандартів рівності, розпочате дослідниками на пострадянському просторі, потребує більш детального аналізу джерел міжнародного та регіонального права з питань гендерної рівності, зокрема в сфері праці.

Відтак, **метою дослідження** є розгляд документів Міжнародної організації праці, які, слугують стандартом для національних держав у напрямку впровадження принципів гендерної рівності в трудовій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародна організація праці (МОП) (англ. International Labour Organization) була створена в 1919 р. у відповідності до Версальського мирного договору і є однією з найстаріших міжнародних

міжурядових організацій [1]. Вона є спеціальною установою ООН та міжнародною глобальною організацією зі спеціальною компетенцією, що сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу шляхом запровадження та контролю за дотриманням міжнародних стандартів праці. МОП здійснює наукові дослідження, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці. Участь в організації є закритою, оскільки потребує згоди 2/3 делегатів Генеральної Конференції. На сьогодні МОП об'єднує 187 держав-учасниць [2].

У преамбулі Статуту МОП проголошується першочергова необхідність захисту жінок, дітей та підлітків. Крім того в ній відображено основні мотиви створення МОП: 1) гуманістичний мотив: неприйнятність існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників; 2) внутрішньо-політичний мотив – без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі; 3) економічний мотив – соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища працівників у їх країнах; 4) зовнішньополітичний мотив – проголошується, що загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості [3].

Одним із основних напрямів діяльності МОП є нормотворчість – розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудова проблем, створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики. Таким чином декларації, конвенції, рекомендації МОП містять в собі міжнародні норми праці. Ратифіковані конвенції стають юридично обов'язковими, імперативними актами.

Основоположні документи Міжнародної організації праці також в собі містять фундаментальні принципи та норми гендерної рівності та заборони дискримінації. Всього в історії МОП було прийнято 4 урочисті декларації, які можна розглядати як джерела загальноприйнятих міжнародних принципів і норм трудового права [4, с. 293-294].

I. Філадельфійська декларація 1944 р. стосовно цілей та завдань МОП, яку згодом було покладено в основу Статуту організації (ILO Declaration of Philadelphia concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation). В Декларації визначалися основні принципи, на яких базується організація: праця не є товаром; свобода слова і профспілкової діяльності є необхідною умовою постійного прогресу; злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; боротьба зі злиднями повинна вестися з неослабною силою в кожній державі і шляхом постійних і об'єднаних міжнародних зусиль, при яких представники робітників і підприємців, користуються рівними правами з представниками Урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні і прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту. При цьому, важливим є наголос на універсальності зазначених принципів для міжнародного права. А саме, в ч.V зазначається: «що принципи, викладені в даній Декларації, можуть бути повністю застосовні до всіх народів і що, в той час як метод їх застосування повинен бути визначений з належним урахуванням

стадії соціального і економічного розвитку, досягнутої кожним народом, прогресивне застосування їх до народів, ще залежним, а також до тих, які вже отримали самоврядування, є завданням всього цивілізованого світу» [5].

II. Друга декларація 1964 р., була присвячена протидії апартеїду - офіційної політиці расової дискримінації, сегрегації та гноблення в Південній Африці (ILO Declaration concerning the Policy of «Apartheid» of the Republic of South Africa). В 1960-1970-х рр. боротьба з апартеїдом була визнана пріоритетним напрямом роботи ООН та МОП. Після падіння режиму апартеїду Декларація була визнана застарілою та відмінена. Однак, з того часу, як визначає Оксфордський словник, сегрегація за будь-якими ознаками може також називатися апартеїдом за аналогією з історичною сегрегацією в ПАР [6].

III. Третя Декларація МОП 1998 р. стосується основоположних принципів і прав в сфері праці та механізмів їх реалізації (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Вона має за мету дати соціально-політичні рішення проблем, пов'язаних з процесами глобалізації та визначає умовний соціальний мінімум, якого має дотримуватися будь-яка держава використовуючи для цього всі наявні у їхньому розпорядженні засоби та з повним врахуванням притаманних їм особливостей.

В даній Декларації зазначається, що оскільки вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації усіх цілей Організації, вони мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та добросовісно реалізовувати принципи, що стосуються основних прав, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; та d) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Крім того принципово наголошується, що навіть ті члени Організації, які не ратифікували основоположні Конвенції, все рівно мають вищезазначені зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації [7].

Декларація 1998 р. характеризується заохочувальним характером, водночас має конкретні механізми реалізації, що складаються з двох елементів [8, с. 132]. По-перше, це щорічні заходи по реалізації зусиль з дотримання основоположних принципів та прав державами-учасниками МОП, які не ратифікували зазначену декларацію. Такі держави щороку готують доповіді та визначають шляхи усунення перешкод на шляху реалізації принципів та прав в сфері праці та визначають напрями технічного співробітництва. По-друге, це підготовка під керівництвом Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) глобальної доповіді для щорічної Міжнародної конференції праці. Першопочатково така доповідь присвячувалась одному з фундаментальних принципів роботи МОП (свободі об'єднань та колективних переговорів, забороні дитячої праці, недопущення дискримінації в сфері праці, недопущення примусової праці і т.д.), а з часом стала охоплювати більше питань з метою розгляду цілого ряду проблем з попередніх докладів та визначення стратегічних цілей на майбутнє.

Слід особливо звернути увагу на доповідь Генерального Директора МБП «Гідна праця» (Decent work) 1999 р., яка визначила, що гідна праця – це

продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності [9]. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [10]. Запропонована програма гідної праці заклала чотири стратегічні напрями для її впровадження: втілення в життя основних трудових прав (свобода асоціації; протидія примусовій праці; рівність прав і поводження і т.д.); розширення можливостей зайнятості та отримання прибутку; удосконалення системи соціального захисту; розширення соціального діалогу.

IV. Четверта декларація МОП (2008) про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) визначила стратегічні завдання для реалізації програми гідної праці: сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища; розробка та розширення заходів соціального захисту та забезпечення працівників; сприяння соціальному діалогу та трипартизму, як форми соціального партнерства, у якій виступають три сторони: роботодавці, працівники й держава; дотримання, сприяння та реалізація основоположних прав та принципів у сфері праці, які мають особливу важливість. При цьому особливо підкреслюється, що «гендерну рівність та недопущення дискримінації слід розглядати як всеохоплюючі питання у рамках зазначених стратегічних завдань» [11; 12].

Таким чином, стратегія розвитку трудових відносин в XXI ст. має будуватися на створенні можливості рівного доступу всіх громадян до основних прав і свобод – право на працю та соціальне забезпечення, свободу об'єднань, принцип рівних можливостей, недопущення дискримінації та примусової праці. При цьому загальноприйняті принципи та норми гендерної рівності слід розглядати лише комплексно, у взаємозв'язку з основоположними принципами і нормами міжнародного трудового права [4, с. 296-297].

Україна є членом МОП з 1954 року, а у 2012 приєдналась до Програми реалізації гідної праці. Конституція України, орієнтуючись на основоположні Декларації МОП, закріплює принцип рівних прав чоловіків та жінок в Україні. Ці положення деталізуються на рівні галузевого законодавства та підзаконних нормативно-правових актів України. Варто зауважити, що з метою стратегічно визначеного курсу України на реалізацію законодавства у зазначеній сфері ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [13], Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [14] та інші акти.

Збільшення кількості нормативно-правових актів і виконання міжнародних зобов'язань України змушує вдаватися до пошуку нових методик і механізмів оцінки стану забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків. З'являються такі нові інструменти, як: є гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проектів нормативно-правових актів тощо. Результатом впровадження гендерної рівності має бути забезпечення однакового ставлення



до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин, однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі або інших ознак. А також якнайповніше врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків у всіх сферах життя [15].

Враховуючи викладене, можна зробити наступні **висновки**:

1) нормотворчість є одним із основних напрямів діяльності МОП. Організація розробляє міжнародну політику та програми вирішення соціально-трудоових проблем, створює і приймає міжнародні трудові норми у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики. А ратифіковані декларації, конвенції, рекомендації МОП, що містять в собі міжнародні норми праці стають юридично обов'язковими, імперативними актами.

1) соціальна справедливість, сприяння соціальному діалогу та трипартизму, першочергова необхідність захисту жінок, дітей та підлітків були в центрі уваги МОП з моменту її створення і залишаються засадничими напрямами її діяльності, відображеними у Статуті МОП;

2) недопущення будь-яких форм дискримінації (расової, гендерної і т.д.) стає пріоритетним напрямом МОП з 60-х років;

3) сучасні процеси розвитку актів і нормотворчої діяльності МОП характеризуються переходом від прийняття положень, що включають визначені правила поведінки, до розроблення і впровадження політики гендерної рівності як на локальному, так і на національному та міжнародному рівнях; відходом від включення у конвенції та рекомендації детальних положень до прийняття всеосяжних норм.

4) Україна як член МОП приєдналась до Програми реалізації гідної праці. Конституція України, орієнтуючись на основоположні Декларації МОП, закріплює принцип рівних прав чоловіків та жінок в Україні. Ці положення деталізуються на рівні галузевого законодавства та підзаконних нормативно-правових актів України;

5) виконання міжнародних зобов'язань України змушує вдатися до пошуку нових методик і механізмів оцінки стану забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів тощо);

6) результатом впровадження гендерної рівності має бути забезпечення однакового ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин, однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі або інших ознак.

### Література:

1. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві. Співробітництво з міжнародними організаціями в Женеві. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (дата звернення: 23.04.2021).

2. 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: 26.04.2021).
3. Статут Міжнародної Організації Праці. Міжнародна організація праці; Статут, Декларація, Міжнародний документ від 28.06.1919. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text) (дата звернення: 26.04.2021).
4. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Гендер в законе: монографія. М.: Проспект, 2021. 480 с.
5. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці Міжнародна організація праці; Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328#Text) (дата звернення: 27.04.2021).
6. Apartheid (англ.). Oxford Dictionary of English. OxfordDictionaries.com [en]. URL: <https://www.lexico.com/definition/apartheid> (дата звернення: 30.04.2021).
7. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці Міжнародна організація праці; Декларація, Міжнародний документ від 18.06.1998. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text) (дата звернення: 23.04.2021)
8. Богатыренко, З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда // Труд за рубежом. 2003. № 3. С. 129-158.
9. MBT (1999), Decent work. Report by the Director. The 87th Session of the International Labor Conference, Geneva. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата звернення: 01.05.2021).
10. Федерація професійних спілок України. Міжнародна робота. Що таке гідна праця? URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/8577-67989090.html> (дата звернення: 05.05.2021).
11. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації: прийнята Міжнар. конф. праці на її 97-й сесії 10 черв. 2008 р. // Труд за рубежом. 2008. № 4. С. 142-156.
12. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf) (дата звернення: 23.04.2021).
13. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Перелік, Форма типового документа, Звіт, Заходи від 28.10.2020 № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2021).
14. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року Постанова Кабінету Міністрів України; Програма, Паспорт, Заходи від 11.04.2018 № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.04.2021).
15. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст]. Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2020. 23 с. URL: [https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F\\_2.pdf](https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_2.pdf) (дата звернення: 03.05.2021).