УДК 349.22-055.2

І. В. Шульженко,
канд. юрид. наук,
доцент,
Донецький національний університет
економіки і торгівлі
ім. Михайла Туган-Барановського

ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ НА ВІТЧИЗНЯНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Кожна країна прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, і для цього є об'єктивні причини. Справа в тому, що в сучасному світі посилюються тенденції взаємозалежності та взаємовпливу держав [1, с. 231].

Сучасна Україна – є цивілізованим осередком людської спільноти. Це підтверджує входження нашої держави до Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Міжнародної Організації Праці, Світової Організації Торгівлі тощо.

Варто зазначити, що прагнення України до євроінтеграції зобов'язує нашу державу забезпечити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам, у тому числі і стандартам гендерної рівності у трудових правовідносинах.

Способи узгодження внутрішнього і міжнародного права різні і залежать від правової системи конкретної держави. Але зміст цього процесу завжди однаковий: приведення державою свого внутрішнього права у відповідність із міжнародним з метою забезпечення виконання приписів, дозволів і заборон, встановлених останнім [2, с. 71].

За час незалежності в Україні було прийнято багато нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини і забезпечують гендерну рівність. Однак Кодекс законів про працю України, як основний нормативний акт, що регулює трудові правовідносини, у тому числі і відносини гендерної рівності в галузі найманої праці, був прийнятий у 1971 р. і тому є морально застарілим, хоча до нього було внесено чимало змін і доповнень.

Звертаючи увагу на вищевикладене, ми вважаємо, що однією із проблем трудового права України є приведення вітчизняного трудового законодавства у відповідність до норм міжнародного трудового права під впливом міжнародних стандартів гендерної рівності.

Проблемі впливу міжнародних трудових норм на трудове право України були присвячені праці Г. Чанишевої [3, с. 67–70], Д. Жоравовича [2, с. 69–71], але в науковій літературі не приділялося певної уваги впливу міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право.

Метою статті є аналіз впливу міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право як засобу прискорення євроінтеграції нашої держави.

Міжнародні стандарти праці – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести в ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства [4, с. 448–449].

Міжнародні стандарти праці містяться у нормах міжнародно-правових актів, які регулюють правовідносини в галузі зайнятості, заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, колективних трудових відносин, а також у галузі забезпечення рівних прав і можливостей між працюючими жінками та чоловіками.

Головним завданням міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах є правовий і соціальний захист працюючих жінок і надання їм можливостей для поєднання роботи з виконанням материнської функції та сімейних обов'язків.

На міжнародному рівні провідне місце в галузі забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах належить Декларація і Конвенціям ООН, Конвенціям і Рекомендаціям Міжнародної організації праці, Конвенціям, Пактам і Хартіям, прийнятим на загальносвітовому та регіональному рівнях, міжнародним договорам і міжнародним угодам.

Принцип рівноправ'я жінок і чоловіків вперше був закріплений на міжнародному рівнів у Преамбулі Статуту ООН, який проголосив рішучість народів Об'єднаних Націй затвердити віру в основні права людини, у гідність і цінність людської особистості, у рівноправ'я чоловіків і жінок. 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 трудових правовідносинах.

© І. В. Шульженко, 2009

Основним документом загальносвітового рівня, що проголошує права людини та забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою є Загальна декларація прав людини, прийнята 10 грудня 1948 р. (далі – Декларація). Положення Декларації стосовно рівності жінок і чоловіків у трудових відносинах викладено у наступних нормах: 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).

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, у тому числі і до державної служби у своїй країні.

На міжнародному рівні розвиток принципу рівності за статевою ознакою, у тому числі і у трудових правах, обумовлений прийняттям Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. (далі – Пакт), учасницею якого стала Україна (ратифікований 18 вересня 1973 р.).

Пункт 2 ст. 2 Пакту передбачає зобов'язання держав гарантувати, що права проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться 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 повинні 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.

Визначальною подією проголошення рівності статей на міжнародному рівні стало прийняття Організацією Об'єднаних Націй Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. (далі – Конвенція) (ратифікована 29 грудня 1980 р.).

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

Заслуговує уваги норма, яка викладена у п. 1 ст. 4 Конвенції «Прийняття державами-учасниками тимчасових спеціальних заходів, направлених на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це зазначається чиною Конвекцією, дискримінаційними, однак воно ні в якому разі не повинно тягти за собою збереження нерівноправних чи диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей та рівного ставлення».

Тобто ст. 4 Конвенції передбачає вирішення питання колізії між принципом рівноправ'я за статевою ознакою (надання однакових прав працюючим чоловікам і жінкам) і принципом додаткового соціального і правового захисту працюючих жінок (надання додаткових, визначених у нормах права, пільг і переваг працюючім жінкам).

Трудове законодавство України до спеціальних заходів, направлених на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками передбачає встановлення додаткових переваг і пільг для працюючих жінок. Тобто мова йде про «позитивну дискримінацію», коли на законодавчому рівні допускається встановлення певних пільг і переваг для працюючих жінок з урахуванням виконання ними материнської функції, фізіологічних особливостей жіночого організму та більшій його вразливості від негативних виробничих факторів (ст. 174–186 Кодексу законів про працю України).

У науковій літературі нема чіткого відношення щодо оцінки позитивної дискримінації: чи вважати її необхідними заходами, чи дискримінаційними.

Як вважає М. Бурменський, позитивна дискримінація не містить нічого образливого, бо на сьогоднішній день цілком зрозуміло, що жінки мають потребу у спеціальному захисті своїх прав. Заходи позитивної дискримінації як раз і є тими заходами, які забезпечують жінкам рівні можливості в доступі до універсальних прав. Треба з цим погодитися і не намагатися воювати з цими заходами. При цьому ці заходи могли б дійсно дати позитивний результат [5, с. 83].

Іншу точку зору з приводу надання додаткових пільг і гарантій жінкам, зокрема в галузі зайнятості, має І. П. Лаврінчук. На її думку, визначення осібно жінок із 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 самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами [6, с. 30].

Відносно питань гендерної рівності у трудових правовідносинах К. Елстоб визначав, що на міжна-

родному рівні існує дві домінуючі тенденції з цієї проблеми. З 1919 р. до 50 років наголошувалося на захисті працюючих жінок від надто виснажливих умов праці. Основною метою був захист здоров'я жінок з огляду на дітородіння: мінімальні стандарти щодо відпусток і допомог були, відповідно, серед найперших, прийнятих Міжнародною конференцією праці. Крім того, були прийняті інші конвенції і рекомендації щодо заходів захисту жінок у сферах, безпосередньо не пов'язаних із роллю матері або майбутньої матері. На початку 50-х років акценти змінились до ліквідації дискримінації жінок у зайнятості і до сприяння рівним можливостям і рівного ставлення до працюючих жінок, тобто перспективам їх зайнятості, пізніше до твердження, що рівноправність означає відповідно рівні можливості як для жінок, так і для чоловіків у всіх відношеннях, у тому числі і в законодавчому [7, с. 104].

На нашу думку, наявність або відсутність пільг і переваг у трудових правовідносинах, які надаються жінкам за статевою ознакою і не враховують виконання материнської функції, залежить від рівня науково-технічного прогресу у виробничій сфері в окремо взятій державі. Що стосується пільг і переваг, які враховують виконання материнської функції то вони повинні існувати для забезпечення фактичної рівності між жінками та чоловіками. Крім того, ці пільги та переваги повинні застосовуватися як до жінок, так і до чоловіків, які виховують малолітніх дітей без матері.

З метою прискорення реалізації положень Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», ратифікованою Україною як членом ООН в 1980 р., Верховна Рада України 12 липня 1995 р. прийняла Постанову «Про рекомендації учасників парламентських слухань щодо реалізації в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Відповідно до цієї Постанови учасники Парламентських слухань відзначили, що законодавча база України щодо закріплення правового статусу жінки ще не повною мірою відповідає міжнародним стандартам у галузі прав людини. В Україні відсутній національний механізм забезпечення реалізації та контролю за виконанням законодавства стосовно охорони сім'ї, материнства, дитинства і правового забезпечення прав жінок.

Відносно соціально-трудових прав жінок учасники парламентських слухань зазначили, що жінки зазнають дискримінації на ринку праці. Серед безробітних вони становлять понад 70 %. Рівень середньої заробітної плати жінок на третинну менший, ніж у чоловіків.

Варто зазначити, що серед міжнародно-правових актів про регулювання праці жінок і забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах провідне місці займають акти Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Починаючи з другої половини XX століття, діяльність МОП направлена на забезпечення рівності жінок і чоловіків у сфері праці. У цей період була прийнята значна кількість нормативних актів, що містять норми забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Так, Конвенція МОП 1951 р. № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (ратифікована 09.06.1956 р.) має на меті заборонити будь-яку дискримінацію в питаннях винагороди за працю за ознаками статі.

Відповідно до п. «b» ст. 1 Конвенції термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагороди, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

Ця Конвенція ратифікована Україною, і тому частина 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» забороняє будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі працівника [96].

30 червня 1961 р. Україною була ратифікувала Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять. Пункт 1 ст. 1 зазначеної Конвенції встановив вимоги подолання будь якої дискримінації у сфері праці.

Варто зазначити, що п. 2 ст. 4 Конвенції розглядає як недискримінаційні особливі заходи, які спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких із міркувань статі, віку, фізичної обмеженості сімейних обставин, соціального або культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги.

Розглядаючи тему міжнародно-правового регулювання праці жінок, необхідно визначити, що на регіональному рівні міжнародні стандарти про заборону дискримінації та забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах містяться у Конвенції Ради Європи про захист прав людини й основних свобод від 4 листопада 1950 р. та у Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Конвенція Ради Європи про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 р. закріпила положення, згідно з яким користування правами і свободами, викладеними в цій Конвенції, забезпечуються без якої б не було дискримінації за ознаками статі (ст. 14). Таким чином, Україна, ратифікуючи цю конвенцію у 1997 р., підкреслила курс соціальної політики на забезпечення рівності чоловіків і жінок, у тому числі і у трудових правах.

Захист від дискримінації за ознаками статі, як один із постулатів міжнародного права в галузі захисту прав людини, передбачений в такому акті Ради Європи, як Європейська соціальна хартія (переглянута).

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)

від 14 вересня 2006 р., Україна взяла на себе зобов'язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнутиме всіма відповідними засобами, а також вважати обов'язковими для України перераховані в частині II Хартії певні статті та пункти.

Той факт, що Хартія ратифікована усіма державами – членами Європейського Союзу свідчить про те, що цей документ є надзвичайно важливим європейським договором.

Частина I Хартії, яка є декларацією цілей Хартії, серед основних прав і принципів у сфері праці, що відображають вимогу встановлення рівних можливостей жінок і чоловіків, визначає такі: всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування і професії без дискримінації за ознакою статі (п. 20); всі працівники із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та по можливості таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним (п. 27).

В окремих статтях Хартії, ратифікованих Україною, передбачені спеціально встановлені вимоги щодо забезпечення рівного ставлення саме до працюючих чоловіків і жінок. Наприклад, п. 3 ч. 1 ст. 4 передбачає визнання права працюючих жінок і чоловіків на рівну винагороду за працю рівної вартості.

Про вплив міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах на трудове право України свідчить нормотворча діяльність Верховної Ради та Президента України.

В Указі Президента України від 3 серпня 1999 р., яким схвалено «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», передбачено, що основні напрями розвитку трудового потенціалу мають передбачати поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх із виробництва з важкими і шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці, а також приведення законодавства з питань регулювання соціально-трудових відносин у ринкових умовах у відповідність з нормами міжнародного права.

Відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» Верховна Рада України постановила затвердити Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Згідно з Розділом V вищевказаного Закону, до пріоритетних сфер першого етапу виконання програми, в якій здійснюється адаптація законодавства України, відноситься й охорона праці.

Слідством впливу міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності, у тому числі і у трудових правовідносинах, стала імплементація положень Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» шляхом прийняття Верховною Радою України 08.09.2005 р. Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

Отже, враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах впливають на трудове право нашої держави шляхом ратифікації Верховною Радою України відповідних конвенцій міжнародних і регіональних організацій. Таким чином, вітчизняне законодавство в галузі забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах прагне бути аналогом міжнародного трудового права, а враховуючи політику України, спрямовану на євроінтеграцію, і аналогом законодавства Європейського союзу.

Література

1. Тихомиров Ю. А. Курс сравнительного правоведения / Ю. А. Тихомиров ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Норма, 1996. – 427 с.

2. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович // Право України. – 2001. – № 3. – С. 69–71.

3. Чанишева Г. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України (окремі питання) / Г. Чанишева // Підприємництво, господарство і право – 2001. – № 5. – С. 67–70.

4. 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.

5. Бурменский М. Международно-правовые предпосылки гендернего реформирования украинского законодательства / М. Бурменский // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Україна, Київ, 20–21 листоп. 2000 р. / Гендер. експертиза Укр. законодавства. – К., 2000. – С. 80–88.

6. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / І. П. Лаврінчук ; відп. ред. Т. М. Мельник. – К. : Логос, 2001. – 70 с.

7. Елстоб К. Стандарти МОП щодо працюючих жінок / К. Елстоб; МБП, ІПЕК (Женева) // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення : зб. наук. ст. / М-во України у справах сім'ї та молоді [та ін.] ; ред. В. І. Довженко. – К., 1998. – 308 с.

Подано до редакції 25.11.2009 р.