

НЕСТЕРОВИЧ О. С.,доктор філософії з права, доцент,
проректор з навчально-виховної роботи
та соціального розвитку(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.21>**ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК У СФЕРІ СПОРТУ:
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТИ**

У статті досліджено актуальні питання забезпечення та захисту трудових прав жінок у сфері спорту в контексті міжнародного права та національного законодавства України. Сфера спорту, особливо професійного, довгий час залишалася доміновано чоловічою, що спричинило структурну нерівність у доступі до праці, соціального захисту, гарантій материнства та участі у прийнятті управлінських рішень. Особлива увага у дослідженні приділена аналізу міжнародно-правових інструментів, таких як Конвенції МОП № 100 про рівну оплату праці, № 156 про працівників з сімейними обов'язками, № 175 про неповний робочий час, № 183 про охорону материнства, а також європейських правових актів: Директив ЄС, Хартії Європейського Союзу про основні права та Європейської соціальної хартії. Розкрито, яким чином ці документи створюють базові стандарти захисту, які, однак, вимагають ефективної імплементації на національному рівні для досягнення реального впливу.

У національному контексті автор вказує на існуючі прогалини в українському законодавстві, зокрема на відсутність чіткого правового статусу спортсмена як працівника. Це зумовлює юридичну невизначеність у питанні трудових прав елітних спортсменок, що, у свою чергу, призводить до обмеженого доступу до таких базових прав, як оплачувана відпустка, соціальне страхування, декретна відпустка та право на захист у разі звільнення. Показано, що, попри формальне декларування гендерної рівності, на практиці відсутні ефективні механізми забезпечення рівного доступу жінок до спортивної праці та ресурсів.

Автор підкреслює необхідність законодавчих реформ, які б передбачали інтеграцію норм міжнародного трудового права у сферу спорту, запровадження спеціального трудового статусу для професійних спортсменок, а також посилення інституційної відповідальності на рівні спортивних федерацій та держави за дотримання прав жінок у спорті. Запропоновано орієнтуватися на кращі європейські практики, які передбачають гендерне мейнстрімування у всіх політиках, що стосуються спорту, розширення участі жінок у прийнятті рішень, а також розвиток системи колективного захисту прав спортсменок через профспілки або інші представницькі органи.

Ключові слова: захист трудових прав жінок, спорт, зайнятість, гендерна рівність, дискримінація, оплата праці, спортсменки, соціальний захист, гармонізація законодавства, імплементація, трудові відносини.

Nesterovych O. S. Protection of women's labor rights in sports: international legal and national contexts

The article examines topical issues of ensuring and protecting women's labor rights in sports in the context of international law and national legislation of Ukraine.



The field of sports, especially professional sports, has long been dominated by men, which has led to structural inequality in access to work, social protection, maternity guarantees, and participation in management decision-making. The study pays particular attention to the analysis of international legal instruments, such as ILO Conventions No. 100 on equal remuneration, No. 156 on workers with family responsibilities, No. 175 on part-time work, No. 183 on maternity protection, as well as European legal acts: EU Directives, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and the European Social Charter. The study reveals how these documents create basic standards of protection, which, however, require effective implementation at the national level in order to have a real impact.

In the national context, the author points to existing gaps in Ukrainian legislation, in particular the lack of a clear legal status for athletes as employees. This leads to legal uncertainty regarding the labor rights of elite female athletes, which in turn leads to limited access to basic rights such as paid leave, social insurance, maternity leave, and the right to protection in the event of dismissal. It is shown that, despite formal declarations of gender equality, in practice there are no effective mechanisms to ensure equal access for women to sports work and resources.

The author emphasizes the need for legislative reforms that would provide for the integration of international labor law norms into the field of sports, the introduction of a special labor status for professional female athletes, and the strengthening of institutional responsibility at the level of sports federations and the state for the observance of women's rights in sports. It is proposed to focus on best European practices, which provide for gender mainstreaming in all sports-related policies, expanding women's participation in decision-making, and developing a system of collective protection of female athletes' rights through trade unions or other representative bodies.

Key words: *protection of women's labor rights, sports, employment, gender equality, discrimination, remuneration, female athletes, social protection, harmonization of legislation, implementation, labor relations.*

Вступ. Питання захисту трудових прав жінок у спорті відображає більш широкі суспільні виклики, пов'язані з гендерною рівністю. Участь жінок в спорті високих досягнень історично була обмеженою і лише поступово розширювалася після десятиліть адвокації та структурних реформ. Від їхнього першого включення до Олімпійських ігор 1900 року в Парижі, де вони становили лише 2% учасників, до майже рівної представленості на Олімпійських іграх 2020 року в Токіо та рівності на Олімпійських іграх 2024 року в Парижі, прогрес був стабільним, але неповним. Незважаючи на підвищену видимість, між чоловіками та жінками-спортсменами зберігаються системні розбіжності в доступі до ресурсів, умовах тренувань та винагороді.

Спортсменки високого класу продовжують стикатися з численними перешкодами, які заважають їм змагатися та досягати успіхів у професійній кар'єрі. Ці виклики включають нерівність в оплаті праці, обмежені можливості спонсорства, нерівні призові та недостатній соціальний захист. Визнаючи ці розбіжності, Європейський Союз та інші міжнародні органи, такі як Рада Європи та Міжнародна організація праці, розробили рамки, спрямовані на сприяння рівності та посилення прав жінок у спорті. Однак ці рамки часто не враховують особливий правовий статус та умови праці спортсменів високого класу, які можуть не бути офіційно визнані працівниками відповідно до національного трудового законодавства.

В українському контексті ці питання є особливо актуальними. Оскільки спорт є унікальною сферою зайнятості, що поєднує в собі різноманітні професії, від спортсменів і тренерів до менеджерів, маркетологів, лікарів та багатьох інших [1]. Незважаючи на значні досягнення українських спортсменок на міжнародній арені, національна правова система не забезпечує повного захисту їхніх трудових прав. Багато спортсменів стикаються



з нестабільними умовами праці, не мають гарантованої відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або доступу до комплексного медичного та соціального страхування. Більше того, відсутність чіткого юридичного визначення статусу зайнятості спортсмена ускладнює забезпечення дотримання трудових прав. З огляду на прагнення України до тіснішої інтеграції з Європейським Союзом та приведення законодавства у відповідність до стандартів ЄС, усунення цих диспропорцій є не тільки питанням гендерної справедливості, а й питанням гармонізації законодавства.

Метою статті є виявити прогалини в законодавстві та політиці та запропонувати рекомендації щодо забезпечення справедливого та рівного ставлення до жінок у спорті.

Виклад основного матеріалу. У вимогливому світі спорту високих досягнень спортсменки продовжують долати лабіринт юридичних, інституційних та соціально-економічних викликів. Ці виклики зумовлені не тільки фізичною напругою змагань, а й структурною нерівністю в галузі охорони праці, яка значно відрізняється в різних країнах та видах спорту. Послідовна міжнародна та європейська правова архітектура, яка все ще перебуває на стадії розвитку, відіграє вирішальну роль у встановленні нормативних стандартів та просуванні реформ, які визнають спортсменок не лише як виконавців, а як працівників із правами, що підлягають примусовому виконанню. Охарактеризуємо для початку діяльність міжнародних інституцій у цьому напрямку.

Так, Міжнародна організація праці (далі МОП), провідний учасник глобального управління працею, ще не прийняла конвенцій, що стосуються конкретно спорту. Однак вона забезпечує основоположну структуру через такі конвенції, як № 183 про охорону материнства та № 100 про рівну оплату праці. Ці документи мають вирішальне значення для закріплення прав жінок на більш широких ринках праці та пропонують шляхи їх застосування в контексті спорту. Співпраця МОП з Міжнародним олімпійським комітетом (МОК) та її участь в таких ініціативах, як Платформа мегаспортивних подій для прав людини, підкреслює зростаюче визнання унікальної вразливості спортсменів у глобальних парадигмах праці [2].

В Європі Рада Європи (далі Рада Європи) доповнює зусилля МОП своїми надійними механізмами захисту прав людини, зокрема Європейською конвенцією з прав людини. Такі програми, як «ALL IN: На шляху до гендерної рівності у спорті», демонструють проактивну позицію РЄ у кількісній оцінці та усуненні гендерної нерівності в спортивних установах. Вчені, такі як С. Брекенрідж (Brackenridge C.) [3], давно стверджують, що системна гендерна нерівність в управлінні спортом призводить до недостатнього захисту спортсменок, що робить такі ініціативи необхідними для трансформаційних змін.

Європейський Союз, тим часом, додає важливий регуляторний рівень. Хоча Лісабонський договір 2009 року надав ЄС обмежену компетенцію у сфері спорту, його вплив є суттєвим завдяки горизонтальній політиці. Директиви щодо гендерної рівності, балансу між роботою та особистим життям та прав матерів є юридично обов'язковими для всіх держав-членів і опосередковано приносять користь спортсменкам. Як зазначає дослідниця К. Забієльська (Zabielska-Koczuwas K.) [4], директиви ЄС мають потенціал змінити внутрішню політику, створюючи тиск на гармонізацію законодавства, навіть у традиційно домінованих чоловіками секторах, таких як професійний спорт.

Однак саме в сфері Міжнародного олімпійського комітету та його афілійованих міжнародних федерацій (МФ) формуються найпомітніші заходи захисту праці, специфічні для спорту. Олімпійська хартія та Декларація про права та обов'язки спортсменів складають етичну основу ініціатив МОК, орієнтованих на спортсменів. Хоча ці інструменти є здебільшого амбітними, вони формулюють такі цінності, як гідність, інклюзивність та економічна справедливість. Більш відчутний прогрес спостерігається у таких федераціях, як ФІФА та Міжнародний союз велосипедистів (далі UCI). ФІФА включила до контрактів своїх гравців обов'язкові положення про декретну відпустку та заходи проти дискримінації – це значний прогрес, визнаний фахівцем із спортивного права Р. Перрішем (Parrish R.) [5]. UCI, що є унікальним, встановлює структурні та кадрові стандарти для жіночих команд, які беруть



участь у Women's WorldTour, створюючи умови для професіоналізації, які не мають аналогів в інших дисциплінах.

Проте ці заходи захисту залишаються нерівномірними. Багато федерацій встановлюють такі стандарти лише за наявності офіційних контрактів, залишаючи велику кількість елітних спортсменок, особливо в індивідуальних видах спорту, таких як легка атлетика або плавання, без гарантованих трудових прав. Ця залежність від контрактів відображає більш широку проблему правової нестабільності, як зазначає професор Ж. Л. Шаппеле (Charpillet J.-L.) [6], який наголошує на «регуляторному розриві» в тому, як міжнародні спортивні організації контролюють умови праці.

Окремо необхідно приділити увагу питанню фінансової підтримки, соціального захисту та прав матерів, яке є основою міжнародної правової бази для захисту трудових прав жінок у спорті. Незважаючи на свою універсальну важливість, ці аспекти реалізуються нерівномірно в різних юрисдикціях та спортивних дисциплінах, що підкреслює постійний розрив між нормативними стандартами та реальним життям елітних спортсменок.

Міжнародні конвенції, такі як Конвенція МОП № 100 про рівну оплату праці (1951 р.), закладають основу для гендерної рівності в оплаті праці. Цей основоположний документ вимагає рівної оплати за працю рівної цінності і був ратифікований 51 європейською державою, що свідчить про широке нормативне зобов'язання. На додаток до цього, Європейська соціальна хартія (переглянута в 1996 році) та Хартія основних прав Європейського Союзу (2009) підтверджують право на рівну оплату праці та соціальний захист, наголошуючи на доступі до охорони здоров'я, соціальної допомоги та гендерної рівності на ринку праці. Однак ці зобов'язання стикаються з серйозними обмеженнями, коли їх застосовують у сфері спорту, зокрема через нетиповий статус зайнятості багатьох спортсменів, які можуть працювати поза традиційними рамками праці [3].

Розбіжності в оплаті праці та визнанні між спортсменами-чоловіками та спортсменками-жінками залишаються значними. Рейтинг найвисокооплачуваних спортсменів Forbes за 2022 рік яскраво ілюструє це: Ліонель Мессі заробив 130 мільйонів доларів, тоді як Наомі Осака, жінка з найвищим рейтингом, заробила менше половини, і переважно за рахунок спонсорської підтримки, а не призових. Ця різниця є симптомом більш широкої економічної моделі в спорті, яка надає перевагу чоловічим командним видам спорту в плані висвітлення в ЗМІ та інституційної підтримки, тоді як жіночі види спорту, навіть якщо вони є однаково конкурентоспроможними, борються за рівноцінне фінансове визнання [7].

Призові, які часто подаються як показник гендерної рівності, не є рівнозначними винагороді в трудовому сенсі, оскільки вони виплачуються спорадично і без захисту, пов'язаного з працевлаштуванням. Хоча такі федерації, як IAAF та ITF, рухаються в напрямку рівного розподілу призових, інші, такі як FIFA, FIBA та World Rugby, все ще відстають. Більше того, соціальні гарантії, такі як страхування та пенсійні схеми, надаються непослідовно; лише UCI, яка управляє Women's WorldTour, вимагає конкретних гарантій, таких як страхування материнства та професійний персонал [13].

Питання прав на материнство ще більше підкреслює недостатність існуючих заходів захисту. Конвенція МОП про охорону материнства № 183 (2000) та різні директиви ЄС (наприклад, Директива 2006/54/ЄС) встановлюють чітку правову базу, що гарантує право на декретну відпустку, заборону звільнення через вагітність та поновлення на роботі. Однак ці права можуть бути реалізовані переважно тими, хто має офіційні трудові договори. Хоча ФІФА включила 14 тижнів оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до своїх правил для контрактних гравців, більшість інших федерацій мовчать або надають лише мінімальну підтримку. Зокрема, у велосипедному спорті UCI запровадила прогресивні реформи, вимагаючи страхування у зв'язку з вагітністю та пологами та захисту рейтингу, що є унікальною моделлю, яку інші федерації ще не наслідують.

Ці невідповідності підкреслюють фрагментарний характер правового захисту жінок у спорті. Без обов'язкових трудових відносин або комплексних колективних угод багато елітних спортсменок залишаються вразливими. Як зазначають вчені Генрі та Тухі (Henry, I.,



& Toohey, K.) (2018) [12], управління спортом часто не відповідає загальним нормам праці, що сприяє збереженню структурної нерівності. Для забезпечення повної реалізації трудових прав жінок у спорті необхідні як гармонізація законодавства, так і проактивні інституційні реформи. Посилення діалогу між міжнародними федераціями, національними урядами та асоціаціями спортсменів може стати шляхом до більш інклюзивних і дієвих трудових стандартів у спортивній сфері.

Хоча фінансова підтримка та захист материнства є ключовими аспектами охорони трудових прав жінок у спорті, низка додаткових міжнародних інструментів та політичних ініціатив також відіграє важливу роль у розширенні системи захисту спортсменок. Ці механізми, хоча й не завжди мають прямий правовий вплив, пропонують практичні рекомендації та посилюють соціальний і правовий контекст для захисту гендерної рівності у спорті.

Серед ключових міжнародних актів – Конвенція МОП № 156 (1981) про працівників із сімейними обов'язками, яка визнає потребу у гнучких умовах праці для осіб, що поєднують професійну діяльність із доглядом за дітьми. Її універсальність означає, що спорт як галузь також має забезпечити відповідний рівень адаптації.

Конвенція МОП № 98 (1949) про право на організацію та колективні переговори передбачає, що спортсмени мають право створювати профспілки для відстоювання своїх прав, зокрема в питаннях контрактів і соціального захисту. Аналогічно, Конвенція № 175 (1994) забезпечує рівний захист для працівників на неповному робочому тижні – категорії, до якої часто належать спортсменки.

Європейський Союз додатково регулює статус самозайнятих та неповно зайнятих жінок через Директиву 2010/41/ЄС [9] та Директиву 97/81/ЄС [10], спрямовані на недискримінацію та баланс між особистим життям і працею. Ці акти мають значення для спортсменок, зайнятих у нетрадиційних формах праці, поза формальними трудовими відносинами.

Рекомендація Ради Європи № R(98)14 закликає впроваджувати гендерний підхід у формуванні політики у сфері спорту, що, попри необов'язковий характер, сприяє зміні інституційної культури в бік гендерної чутливості [11].

Міжнародні спортивні федерації також долучаються до цього процесу, запроваджуючи політики рівного представництва, заборони дискримінації та підтримки жіночих спортивних ініціатив. Програми FIFA та ITF щодо гендерної рівності, попри свою декларативність, показують готовність до дій.

Однак основною проблемою залишається відсутність статусу працівника у багатьох елітних спортсменок, що не дозволяє їм повною мірою скористатися міжнародними трудовими гарантіями. Це робить механізми захисту фрагментованими та залежними від національного законодавства чи доброї волі федерацій.

Висновки. Українське трудове законодавство на сьогодні не забезпечує належного рівня захисту трудових прав жінок у сфері спорту, що становить серйозну проблему як з огляду на міжнародні зобов'язання держави, так і в контексті євроінтеграційних прагнень. У чинному законодавстві України відсутнє чітке визначення правового статусу професійних спортсменів, зокрема жінок-спортсменок, що створює правову невизначеність і унеможливлює реалізацію базових трудових гарантій. Через це спортсменки часто не визнаються працівницями у розумінні Кодексу законів про працю, що унеможливлює їхній доступ до таких основоположних прав, як оплачувана відпустка по вагітності та пологах, право на повернення до роботи після декрету, соціальне страхування, медичне забезпечення та захист від дискримінації [8].

Поширеною є практика укладення з спортсменками не трудових, а цивільно-правових договорів або контрактів, які не передбачають достатнього соціального захисту та не гарантують стабільності зайнятості. У багатьох випадках це призводить до ситуації, коли спортсменки, особливо у період вагітності чи після народження дитини, залишаються без джерел доходу і юридичних механізмів захисту. Окрім того, у спортивному середовищі фіксується значна гендерна нерівність – від різниці в оплаті праці до дискримінації у доступі до ресурсів, змагань та інфраструктури. І хоча Україна приєдналася до ряду міжнародних



конвенцій МОП, зокрема № 156 про працівників із сімейними обов'язками та № 183 про захист материнства, національне законодавство досі не забезпечує їх повної імплементації у сфері спорту.

Також слід зауважити, що в українському законодавстві не передбачено системної інтеграції гендерного підходу в управління спортом, як це передбачено у рекомендаціях Ради Європи щодо гендерного мейнстримінгу. Зусилля міжнародних спортивних федерацій зі створення програм на підтримку жінок у спорті, таких як стратегія ФІФА щодо жіночого футболу, часто залишаються поза сферою українського правового регулювання або реалізуються вибірково. Таким чином, національний контекст засвідчує не лише наявність значного розриву між міжнародними стандартами й українською практикою, а й гостру потребу у реформуванні законодавства, яке б визнавало жінок-спортсменок повноцінними суб'єктами трудових прав і гарантувало їм реальний, а не декларативний захист.

Список використаних джерел:

1. Пижова М. О., Пижов О. М. Спорт як особлива сфера зайнятості: деякі питання. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 1. С. 21–24. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2024/1/6.pdf>.
2. International Labour Organization. Decent work in the world of sport: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport. Geneva: ILO, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/sector/documents/meeting-document/wcms_728119.pdf.
3. Brackenridge C. Violence and abuse prevention in sport: Implications of research for policy and practice. *Child Abuse Review*. 2010. Vol. 19, № 2. P. 124–137.
4. Zabielska-Koczywas K., Wilk S. Molecular Mechanisms of Canine Osteosarcoma Metastasis. *International Journal of Molecular Sciences*. 2021. Vol. 22, No. 7. Article No. 3639.
5. Parrish R., Živić L. Royal Antwerp and home-grown players: re-shaping sports governance and EU sports law and policy. *International Sports Law Journal*. 2023. Vol. 23. P. 453–459.
6. Chappellet J.-L. The Evolution of Olympic Games Governance. *Mega Events, Urban Transformations and Social Citizenship*. 2022. С. 80–92.
7. International Olympic Committee. Athletes' Rights and Responsibilities Declaration. Lausanne, 2023. URL: https://www.gymnastics.sport/site/pdf/safeguarding/IOC_Athletes_rights_and_responsibilities_declaration.pdf.
8. Нестерович О. С. Правовий статус працівника у сфері спорту: зарубіжний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 584–586.
9. European Parliament and Council of the European Union. Directive 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>.
10. Council of the European Union. Directive 97/81/EC on the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. 1997. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>.
11. Council of Europe. Recommendation No. R(98)14 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming. October 7, 1998. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>.
12. Henry, I., & Toohey, K. The evolving context for the governance of sport: The role of sport in the European Union. *Journal of Global Sport Management*. 2018. № 3(3). pp. 254–271.
13. Falkingham K., Oxley S., Thompson A. Prize money: Cricket makes progress towards gender parity, biggest gap in football/ K. Falkingham, S. Oxley, A. Thompson. *BBC Sport*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/sport/56184881>.

