

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

Ібрахім Суфян Саад

УДК 341.231.14:[342.734.5+347.156]

**Міжнародно-правові норми про захист трудових прав жінок та їх
імплементация в арабських державах**

Спеціальність 12.00.11 – міжнародне право

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
Задорожній Олександр Вікторович
кандидат юридичних наук, професор

КИЇВ – 2015

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. Значення міжнародно-правового захисту трудових прав жінок.....	16
1.1. Загальна характеристика інституту міжнародного захисту прав жінок.....	16
1.2. Історичний розвиток та необхідність міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок	32
1.3. Діяльність міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок.....	52
Висновки до Розділу 1.....	69
РОЗДІЛ 2. Зміст міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок.....	71
2.1. Заборона дискримінації жінок у трудових відносинах.....	71
2.2. Міжнародно-правові норми про охорону материнства та осіб з сімейними обов'язками.....	86
2.3. Міжнародно-правове регулювання охорони праці жінок.....	95
Висновки до Розділу 2.....	109
РОЗДІЛ 3. Імплементация міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок в арабських державах.....	114
3.1. Особливості імплементации міжнародно-правових зобов'язань в національне законодавство арабських держав.....	114

3.2. Закріплення принципу недискримінації жінок у трудових відносинах в арабських державах.....	124
3.3. Особливості імплементації міжнародно-правових норм про охорону материнства та охорону праці жінок в арабських державах.....	154
Висновки до Розділу 3.....	173
ВИСНОВКИ.....	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	182

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АКП – Арабська конференція праці

АОП – Арабська організація праці

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

ЕКОСОП – Економічна і соціальна рада Організації Об'єднаних Націй

ЄС – Європейський Союз

КЕЗКР – Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій

ККЗКР – Комітет конференції із застосування конвенцій і рекомендацій

ЛАД – Ліга арабських держав

МБП – Міжнародне бюро праці

МКП – Міжнародна конференція праці

ММО – Міжнародна морська організація

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПГПК – Програма гідної праці для країни

РЄ – Рада Європи

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Чи не найголовнішою метою будь-якого правопорядку, а надто міжнародного права, є захист прав людини. Саме індивід та його права є стрижнем правових норм. Тому XX і початок XXI століття можна назвати періодом «прав людини», адже абсолютна більшість міжнародних норм, так чи інакше, стосується захисту прав індивідів.

Захист прав людини має багато аспектів. У цьому широкому колі прав та обов'язків особливого значення набувають найменш захищені та уразливі категорії осіб. Як то люди з особливими потребами, малолітні діти та жінки. Гармонізація стандартів щодо цих категорій має бути на порядку денному всіх без виключення держав, оскільки саме так світова спільнота може досягти високого рівня розвитку гуманізму та усвідомлення людяності як такої. А культурний релятивізм та відмова від виділених систем культурних цінностей є наступним кроком на зазначеному шляху.

Жінки займають особливе місце у будь-якому суспільстві. Їх соціальну функцію не можна не взяти до уваги. Тим не менш, становлення інституту захисту прав жінок до набуття сучасного вигляду пройшло складним шляхом. Велика кількість наукових досліджень присвячена саме цьому значущому інституту. Проте, права жінок являють собою складний, багатогранний інститут, який стикається зі значною кількістю складнощів та бар'єрів.

У сучасному світі, коли жінки реалізують себе не лише через свої сімейні функції, але й займають важливе місце у процесі постійних державних перетворень, особливого значення набувають питання захисту трудових прав жінок та захист їх від будь-яких видів дискримінації.

Не можна стверджувати, що інститут захисту прав жінок, а тим паче у

розрізі захисту їх трудових прав, повністю сформовано та одноманітно закріплено на міжнародному рівні. Трудові права жінок досі є питанням розбіжностей у багатьох країнах. Тому важливого значення набуває регіональний вимір захисту трудових прав жінок. Оскільки, досягаючи гармонізації в межах регіону, з'являються реальні можливості одноманітного застосування правових норм щодо захисту прав жінок.

Україна стоїть на порозі ряду правових реформ, і чи не першою повинна відбутися реформа трудового законодавства. Напрацьований масив правових норм має відповідати сучасним реаліям та бути зразком світового рівня. У зв'язку з цим особливого значення набуває аналіз відповідних норм міжнародного права та законодавства країн, які вже пройшли аналогічним шляхом. При цьому, чим більше матеріалів та перейнятого досвіду досліджено матеріалу та перейнятого досвіду, тим впевненіше можна стверджувати про ефективність норм трудового законодавства України.

Арабська міжнародно-правова підсистема являє собою окреме та унікальне явище: складне, багатогранне, сформоване під впливом великої кількості чинників та особливостей релігійного характеру. Досвід арабських країн щодо регулювання трудових прав жінок та їх закріплення на регіональному рівні відображають весь спектр пройдених складнощів та компромісів, адже не секрет, що жінки займають особливе місце в арабському світі.

Необхідно чітко визначити поняття «арабські держави». Не вдаючись до дискусії щодо значення цього терміну, пропонуємо використати практику Міжнародної організації праці. В цій організації діє відповідне Бюро МОП для арабських держав, діяльність якого охоплює 11 держав: Бахрейн, Ємен, Ірак, Йорданія, Катар, Кувейт, Ліван, Оман, Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія та Сирія. Тому для цілей цього дослідження «арабськими

державами» вважатимемо саме ці держави.

Дослідження досвіду арабських країн, як прикладів належної реалізації і захисту трудових прав жінок за наявності великої кількості ускладнень та протиріч, може слугувати для нашої держави показником ефективних методів запровадження зазначених норм права. Безперечно, Україна та її правова система дуже відрізняється від досліджуваних арабських держав, проте, аналіз даної практики дозволить уникнути помилок при реалізації української реформи трудового законодавства та швидше досягти рівня світових прикладів нормотворчості.

Ступінь дослідження теми. Міжнародно-правовий захист трудових прав жінок бере свій початок з 26 вересня 1906 року, коли було підписано Конвенцію про заборону праці жінок у нічний час. Зрозуміло, що за більш ніж 100 років ця тема була предметом багатьох наукових досліджень, кількість яких збільшувалася відповідно зі збільшенням нормативного матеріалу.

Зважаючи на період реформування трудового права України, міжнародно-правове регулювання трудових відносин стає предметом комплексних досліджень багатьох вчених у галузі трудового права. Так, у 2006 році Є.В. Краснов захистив кандидатську дисертацію на тему: «Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України». У 2009 році М.М. Грекова захистила кандидатську дисертацію на тему: «Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України». У цих роботах здійснено дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у тому числі з жінками, що частково відповідає предмету і цього дослідження, а тому їх також можна вважати його теоретичною основою. Однак, дослідження в цій частині не можна назвати комплексними, оскільки, зважаючи на основну тему, автори не зосереджували свою увагу на практичному аспекті втілення міжнародно-

правових норм, пов'язаних з регулювання праці жінок.

В свою чергу, увага дослідників саме міжнародного права зосереджена здебільшого на загальному захисті прав жінок у міжнародному праві. У 2007 році К.І. Чижмарь захистила кандидатську дисертацію на тему: «Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України», а у 2002 році Мохаммад Абдель Карім Мусса Аль-Нсур захистив кандидатську дисертацію на тему: «Міжнародно-правовий захист прав жінок і дітей у період кризових ситуацій». Та ці комплексні дослідження можуть складати лише теоретичну основу даної роботи, оскільки їх предмет є значно ширшим і питанням захисту трудових прав жінок у них присвячено вкрай мало уваги.

У дисертаційному дослідженні різних аспектів цієї теми було використано і враховано праці іноземних вчених, правознавців та міжнародників, зокрема, таких як: Л.А. Алексідзе, В. Брайтон, Е. Бредні, Г.К. Дмитрієва, М. Дженіс, В.Н. Додонова, Л. Зваак, В.А. Карташкіна, Ю.М. Колосова, К.Н. Кошунова, Р. Кук, Д. Кроуфорд, Х. Крюгер, Ф. Лич, Е. А. Лукашева, І.І. Лукашук, Дж. Мертус, А.П. Мовчан, А.В. Міронової, Р.А. Мюллерсон, В.С. Нерцесянц, А.Н. Робертсон, К. Стармер, Г.І. Тункіна, Д. Харріс, С.В. Черніченко, Х. Чарльсворт, К. Чинкін, М.Л. Ентін; представників української школи міжнародного права М.О. Баймуратова, М.В. Буроменського, В.Г. Буткевича, В.Н. Денисова, А.І. Дмитрієва, О.В. Задорожнього, В.І. Євінтова, В.В. Мицика; а також публікації, дисертації і монографії останнього часу з проблемних питань захисту прав людини і, зокрема, жінок Т.М. Заворотченко, В.О. Іваненко, О.В. Наден, Н.М. Оніщенко, М.П. Орзіх, Л.В. Пастухової, Н.В. Плахотнюка, Ж.М. Пустовіт, В.П. Панова, П.М. Рабіновича, О. П. Рудневої, А. Л. Федорової тощо.

До того ж, теоретичною основою дослідження стали роботи таких вчених трудового права: З. С. Богатиренка, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, І. Я. Кисельова, Л.

О. Костіна, М. М. Куриліна, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, С.В. Полєніної, В. І. Смолярчука, В. М. Толкунової, М. М. Феськова, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших.

В частині дослідження арабського регіонального трудового права і трудового права арабських держав теоретичною основою дослідження праці відомих арабських учених у сфері міжнародного права: Абделя Каріма Аль-Вана, Аль-Ауомле Мансура, Аль-Канаді, Гассана Аль-Джунді, Хазбуна Джорджа й інших – та вчених у сфері трудового права: Ахмеда Ель-Бораї, Ахмада Рашада, Ахмеда Заки Бадаві, Бадріа Аль Аваді, Джалала Ібрагіма, Хоссама Ахвані, Салаха Діаба, Мохсена Абдель Басета, Мохамеда Ісмаїла, Мохамеда Гельмі Мурадома, Мохамеда Лабіба Шанаба, Махмуда Салама, Муніра Альдкамі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в рамках наукової теми «Правові засади співпраці з міжнародними інтеграційними об'єднаннями: теорія і практика», що є частиною планової теми Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка «Інтеграція України у європейські правові, політичні та економічні системи» №11БФ048-01, яка, у свою чергу, є складовою частиною комплексної наукової програми Київського національного університету імені Тараса Шевченка «Україна у міжнародних інтеграційних процесах».

Метою дисертаційного дослідження є вивчення змісту інституту міжнародно-правового захисту трудових прав жінок, участь міжнародних організацій у здійсненні такого захисту, а також вплив регіональних особливостей на процес імплементації норм цього інституту до національного законодавства держав, зокрема, до національного законодавства арабських країн.

Для досягнення поставленої мети увагу було спрямовано на вирішення

таких завдань:

- проаналізувати передумови виникнення та розвитку інституту міжнародно-правового захисту прав жінок;
- здійснити загальну характеристику інституту міжнародного захисту прав жінок;
- дослідити роль міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок;
- визначити значення заборони дискримінації жінок у трудових відносинах;
- проаналізувати міжнародно-правові норми про охорону материнства та осіб з сімейними обов'язками;
- дослідити міжнародно-правове регулювання охорони праці жінок;
- розкрити особливості імплементації міжнародно-правових зобов'язань у національне законодавство арабських держав;
- дослідити закріплення принципу недискримінації жінок у трудових відносинах в арабських державах;
- визначити особливості імплементації норм про охорону праці та материнства в арабських державах;
- надати рекомендації із реформування трудового законодавства України, базуючись на досвіді імплементації міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок в арабських країнах.

Об'єкт дослідження – міжнародно-правові норми щодо захисту трудових прав жінок універсального та регіонального характеру, а також національне законодавство арабських держав, спрямоване на імплементацію цих норм.

Предмет дослідження – механізми і засоби імплементації міжнародно-правових норм щодо захисту трудових прав жінок у національне

законодавство арабських держав.

Методи дослідження. У процесі цього дисертаційного дослідження використовувалися різні загальнотеоретичні та спеціально-наукові методи та підходи для вивчення предмету дослідження, що забезпечили достовірність отриманих висновків та вирішення поставлених завдань. Основними методами дослідження були історичний, формально-юридичний та порівняльно-правовий методи. Історичний метод використовувався при дослідженні та висвітленні передумов виникнення та основних етапів розвитку інституту міжнародно-правового захисту прав жінок. Аналіз основних універсальних міжнародно-правових актів та низки регіональних міжнародно-правових документів було здійснено за допомогою формально-юридичного методу. Застосування порівняльного методу дало можливість дослідити та визначити загальні тенденції і закономірності імплементації міжнародно-правових норм щодо захисту трудових прав жінок у національне законодавство арабських країн. Крім зазначених методів, у даній дисертаційній роботі було використано також метод системного аналізу, структурно-функціональний, логічний та інші спеціальні методи наукового пізнання.

Наукова новизна одержаних результатів. Дана дисертація є одним з перших у вітчизняній науці комплексним дослідженням міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок та їх імплементації в арабських державах. Попередні наукові роботи стосувалися здебільшого дослідження прав жінок у контексті загальної теорії захисту прав людини, окремих аспектів прав жінок у зв'язку з їх суспільними функціями, можливостей встановлення додаткового захисту прав жінок шляхом прийняття окремих спеціальних норм тощо.

Наукову новизну дослідження відображають такі основні його результати:

вперше:

- здійснено системний комплексний аналіз інституту міжнародного захисту прав жінок у контексті трудових прав;
- запропоновано авторське визначення поняття «Міжнародний захист трудових прав жінок» – це сукупність договірних норм міжнародного права, що регулюють співробітництво держав з метою загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту трудових прав жінок;
- досліджено виникнення та становлення міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок, зокрема визначено 3 періоди розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок: 1) 1906 – 1945 роки; 2) 1945 – 1975 роки; 3) з 1975 року по теперішній час;
- в українській науці міжнародного права проаналізовано процес імплементації універсальних міжнародно-правових норм у сфері праці в національне законодавство арабських держав, визначено особливості цього процесу;
- досліджено практику здійснення взятих на себе міжнародно-правових зобов'язань у сфері захисту трудових прав жінок в арабських державах, зокрема в частині створення в арабських державах різноматних організаційних структур, пов'язаних з професійною підготовкою і розвитком людських ресурсів;
- визначено особливості діяльності міжнародних організацій щодо становлення міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок, зокрема, на арабському регіональному рівні;
- досліджено питання здійснення гендерного аудиту в рамках МОП, яка, будучи міжнародною організацією - роботодавцем, демонструє кращі практики, які слід імплементувати у національні правопорядки держав-членів МОП.

удосконалено:

- тезу про те, що права жінки складають окрему категорію прав людини та потребують додаткового спеціального захисту на міжнародному рівні;
- твердження про те, що закріплення у Статуті ООН принципу рівноправності статей поклало початок виділенню питань, що відносяться до прав жінок, у самостійний предмет міжнародного співробітництва держав у рамках міжнародного права прав людини;
- розуміння проблеми законодавчого закріплення рівної оплати праці чоловіків і жінок.

отримали подальший розвиток:

- визначення особливостей організації місця та умов праці жінок у зв'язку з їх особливими потребами через їх соціальні функції;
- твердження про те, що подолання всіх проявів дискримінації щодо жінок є невід'ємним кроком на шляху становлення гуманізації світової спільноти;
- дослідження інституційних форм захисту прав жінок на універсальному та регіональному рівнях;
- дослідження впливу регіональної нормотворчості на реформування національних законів щодо захисту трудових прав жінок.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що отримані результати та сформульовані висновки можуть бути використані в подальших наукових дослідженнях щодо захисту прав жінок, зокрема, у сфері трудового права. Результати дослідження дають можливість по-новому оцінити ефективність діяльності міжнародних та регіональних організацій щодо захисту прав жінок. Положення дисертації можуть бути використані в навчальному процесі при розробці навчальних посібників, підручників і методичних рекомендацій, у викладанні нормативної

дисципліни «Міжнародне публічне право (основні галузі та інститути)», «Право міжнародних організацій», «Міжнародне право прав людини», «Міжнародне трудове право». Зокрема, положення дисертації можуть бути корисними при визначенні ефективності та прогресивності державних методів захисту трудових прав жінок.

Апробація результатів дослідження. Основні наукові положення та висновки дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри міжнародного права Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка та були оприлюднені на Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції та пріоритети реформування законодавства України» 12-13 грудня 2014 року у м. Херсон (тези опубліковано), на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правова реформа та забезпечення демократизаційних процесів і національної безпеки в Україні» 12-13 грудня 2014 року у м. Одеса (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення» 26-27 вересня 2014 року у м. Запоріжжя (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази України як основи сталого розвитку суспільства» 3-4 жовтня 2014 року у м. Донецьк (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток державності та права в Україні: реалії та перспективи» 26-27 вересня 2014 року у м. Львів (тези опубліковано), на III Міжнародній заочній науково-практичній конференції «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции» 29 серпня 2012 року у м. Москва (тези опубліковано), на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика» 17 серпня 2012 року у м. Новосибірськ (тези опубліковано).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження у фахових виданнях, перелік яких затверджено ВАК України, опубліковано сім наукових статей, одна з яких в електронному науковому фаховому виданні, одну статтю опубліковано в іноземному фаховому виданні, а також сім тез доповідей опубліковано в матеріалах науково-практичних конференцій.

Структура дисертації визначена метою та задачами дослідження і складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел та літератури. Основний текст дисертації складає 181 сторінку. Загальний обсяг дисертації складає 202 сторінки, у тому числі список використаних джерел на 21 сторінці (160 найменувань).

РОЗДІЛ 1. ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

1.1. Загальна характеристика інституту міжнародного захисту прав жінок

У всіх міжнародно-правових документах з прав людини прямо чи опосередковано зазначається, що права людини застосовуються до кожної людини. Стаття 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права вимагає, щоб кожна держава «поважала і забезпечувала всім особам на своїй території надані їм права без будь-яких відмінностей на основі расової приналежності, кольору шкіри, статі, мови, релігійних, політичних та інших поглядів, національного або соціального походження, майнового або іншого статусу» [108].

Більш того, у Віденській декларації і Програмі дій, прийнятій на Всесвітній конференції з прав людини, сформульовано основний принцип – права жінок і дівчат є невід'ємною, складовою і неподільною частиною загальних прав людини [137].

Закріплення у Статуті ООН принципу рівноправності статей поклало початок становленню, точніше, виділенню питань, що відносяться до прав жінок, у самостійний предмет міжнародного співробітництва держав у рамках міжнародного права прав людини, що дозволило виділити проблеми прав жінок в окремий комплекс, що включає:

- 1) констатацію того, що в результаті цілого ряду історичних умов жінки мають менші соціальні можливості у порівнянні з чоловіками. Тому міжнародний захист має бути спрямований на забезпечення жінкам таких же прав і можливостей, які мають чоловіки;
- 2) необхідність врахування фізіологічних особливостей жіночого організму при реалізації спільних прав.

Виділивши питання про права жінок, міжнародне співтовариство, насамперед у рамках ООН, не прагнуло вирішувати конкретні завдання. Оскільки захист прав людини, і жінок зокрема, пов'язано безпосередньо з можливостями конкретних держав забезпечувати той чи інший комплекс прав людини. Крім того, рух за права жінок розвивався у рамках більш широкого явища – боротьби за мир. Так, приймаючи рішення про проведення Міжнародного року жінки, Генеральна Асамблея, а потім і Комісія ООН зі становища жінок, підкреслили тісний зв'язок між дотриманням і розвитком прав жінок і збереженням та дотриманням загального миру [126].

На наш погляд, зв'язок між забезпеченням прав жінок та їх реалізацією з виключною боротьбою за мир є помилковим, оскільки в результаті такої боротьби втрачається безпосередньо сама людина, її права і можливість, здатність їх захисту, а тим більше відповідальність держав за порушення та недотримання прав жінок. Тим не менш, сьогодні забезпечення прав жінок все ще залишається одним з показників глобалізації світу.

Видається, що міжнародне співробітництво в галузі прав жінок пройшло в своєму розвитку дві стадії.

З кінця XIX століття можна говорити про міжнародне співробітництво, що стосується прав жінок, яке здійснювалося в трьох напрямках: боротьба зі злочинністю (головним чином боротьба з проституцією); вирішення колізій внутрішнього права держав з різних питань (наприклад, з питань громадянства); міжнародне регулювання праці (наприклад, особлива охорона жіночої праці).

Своїм існуванням ці норми побічно слугували захистом тих чи інших прав жінок: права на життя, свободу, особисту недоторканність, права на громадянство, на особливу охорону праці. Хоча, як правило, мета захисту прав жінок не ставилася при підписанні такого роду міжнародних угод. Ймовірно, це було цілком закономірне явище. Оскільки визначальним у міжнародному співробітництві було внутрішньодержавне (національне)

право, яке часто не містило спеціальних норм про права жінок, держави не прагнули вносити певні кардинальні зміни і в міжнародно-правові акти.

Широко розвинена торгівля жінками, яка прийняла в різних країнах розміри організованого міжнародного промислу, спонукала держави вжити заходів для спільної боротьби з цим видом злочинної діяльності. У результаті були прийняті Паризька угода від 18.05.1904 року [106] і Паризький договір від 4.05.1910 року [107] про заходи боротьби із торгівлею жінками. Договірні держави зобов'язалися встановити кримінальне покарання за торгівлю жінками і дівчатами навіть у тому випадку, якщо окремі дії, що входять до складу злочину, були здійснені в різних країнах. Сама торгівля була віднесена до категорії злочинів, за вчинення яких злочинець підлягає видачі державі, котра порушила проти нього переслідування.

Аналіз цих договорів доводить, що міжнародна боротьба з проституцією знаходилася в межах внутрішньодержавного ведення і жодним чином не могла бути ефективною. Однак перші конвенції сформулювали ряд норм, що закріплювали право жінок на життя, свободу, особисту недоторканність, захист їх людської гідності, права на рівноправність з чоловіком.

Іншим напрямком міжнародного співробітництва держав, що має відношення до прав жінок, було вирішення колізій національного права з питань громадянства. Оскільки колізії призводили до таких небажаних явищ як подвійне громадянство і відсутність громадянства, то держави прагнули усунути, або хоча б зменшити їх виникнення. Перш за все, це стосувалося таких досить поширених випадків, як вступ у шлюб з іноземцем.

До кінця Першої світової війни був укладений цілий ряд міжнародних (багатосторонніх і двосторонніх договорів), які в певній мірі торкаються питань громадянства заміжньої жінки. Це мирні договори між державами Антанти і їх противниками, договори про захист меншин, акти, що регулюють обмін населення при територіальних змінах і т.д. Всі ці договори вирішували питання громадянства на основі пануючої концепції сім'ї, у якій

саме чоловік є «главою сім'ї» [91, с. 83]. Звідси громадянство дружини завжди визначалося за громадянством чоловіка.

Завдання забезпечити визнання прав жінок і досягнути рівності не ставилося і в пізнішій багатосторонній міжнародній конвенції, яка регулює цю проблему, – Гаазькій конвенції 1930 року [96]. Її основна мета – попередження виникнення безгромадянства та подвійного громадянства. Відповідно до цього, ст. 8 та 9 Конвенції встановлюють, що жінка, беручи шлюб з іноземцем, позбавляється свого громадянства лише в тому випадку, якщо вона набуває громадянства чоловіка [104, с. 118]. Якщо ж чоловік змінює своє громадянство у період перебування в шлюбі, то дружина позбавляється громадянства, якщо вона набуває нового громадянства чоловіка.

Незважаючи на те, що Конвенція виходить з підпорядкованості громадянства дружини громадянству чоловіка, вона об'єктивно спрямована на деяке поліпшення становища жінок. Однак слабка зацікавленість держав у вирішенні даного питання не дала можливість втілити Конвенцію, оскільки до 1944 року вона була ратифікована лише 12 державами.

У 1919 році на першій сесії МОП були обговорені питання щодо праці жінок до і після пологів, про нічну працю і про працю на шкідливих виробництвах. На цій же сесії були прийняті дві міжнародні конвенції про охорону жіночої праці: Конвенція МОП №3 про працю жінок до і після пологів [25]; Конвенція МОП №4 про працю жінок у нічний час [26]. І згодом питання про умови праці жінок обговорювалися МОП на конференціях, скликаних в період між двома світовими війнами. За цей період було прийнято п'ять конвенцій і три рекомендації.

Необхідно зазначити наступне: існує тісний зв'язок особливої охорони жіночої праці із життєздатністю майбутнього покоління – з його фізичними, інтелектуальними, моральними та іншими якостями, а отже, і з інтересами всього суспільства. Це сприяло тому, що міжнародно-правові норми про охорону жіночої праці, прийняті в рамках МОП, виглядають більш

послідовними, ніж рішення цієї організації з інших питань (наприклад, норми про профспілки, восьмигодинний робочий день і т.д.). Так, загальновизнано, що Конвенція №3 про охорону материнства – один з найбільш зрозумілих і чітких міжнародно-правових актів, прийнятих в галузі трудових відносин [74, с. 177].

Вимоги охорони праці жінок спрямовані не тільки на охорону жіночого здоров'я, але і на захист інтересів усього робочого класу в цілому. Крім того, права жінок пов'язані із захистом дітей, бо вони відтворюють робочу силу, від якої у майбутньому буде залежати розвиток виробництва. А головне, конкурентна боротьба на світовому капіталістичному ринку змушує держави через МОП виробляти однакове ставлення до жінок, щоб не втратити свої капітали, тобто ті держави, які під тиском робітничого класу покращують умови жінок (а відповідно дорожчає вартість робочої сили), знаходяться у гіршому становищі, ніж ті, які не роблять цього. Тому щоб зрівняти свої шанси, дані держави прагнуть, щоб подібні заходи через МОП були прийняті і іншими державами.

Можна стверджувати, що як до початку, так і в період Другої світової війни (аж до її закінчення), міжнародний захист прав жінок тільки зароджувався і зачіпав лише окремі сторони становища жінок у суспільстві [83, с. 7]. У міжнародному праві ще не ставилося питання про рівноправність статей (тим більше як про принцип), згідно з яким жінки і чоловіки мають рівні права в усіх сферах життя. Але навіть при вирішенні конкретних проблем держави в міжнародних угодах виходили не з принципу рівноправності статей, а, навпаки, закріплювали нерівноправне становище жінок (наприклад, при вирішенні питання про громадянство). На наш погляд, подібний характер міжнародного співробітництва був закономірним, бо традиційні погляди на роль чоловіка і жінки знаходили своє закріплення і у внутрішньодержавному праві.

Регламентоване звернення держав до співпраці з питань захисту прав жінок, точніше, до розробки норм, що регулюють їх положення, відсутність

принципів взаємодії і, тим більше, механізмів реалізації норм, дозволяє говорити про те, що міжнародного захисту прав жінок, як системи міжнародно-правових норм, що охоплюють основні питання правового становища жінок у суспільстві, не існувало. Для її створення потрібні були соціальні передумови, які склалися до кінця Другої світової війни.

Другий етап розвитку міжнародного захисту прав жінок пов'язаний з появою і формуванням після Другої світової війни нової галузі міжнародного права – міжнародного права прав людини. І з цього моменту ми можемо говорити про появу окремого інституту – інституту захисту прав жінок.

Чому саме ця обставина доводить існування інституту захисту прав жінок?

По-перше, вищеназвана галузь міжнародного права активно розвивалася, формуючи і виробляючи велику кількість норм, що визначають правове становище людини.

По-друге, у Статуті ООН було закріплено рівноправність статей у всіх сферах суспільного життя [93], тому, виконуючи свої статутні зобов'язання, держави повинні реалізовувати міжнародні стандарти через національне право.

По-третє, усвідомлення проблем, пов'язаних з положенням жінок, вимагало не тільки (і не стільки) внутрішньодержавного вирішення, а й вирішення на рівні міжнародного права.

Нарешті, складність і багатоплановість проблеми прав людини, її обсяг і значення правового регулювання сприяли відокремленню сукупності міжнародно-правових норм, що регулюють співробітництво держав з питань захисту прав жінок в окремий інститут.

Міжнародний захист прав жінок – це сукупність договірних норм міжнародного права, що регулюють співробітництво держав з метою загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту прав жінок у всіх сферах життя.

В основі інституту міжнародного захисту прав жінок лежить один з основних принципів міжнародного права – принцип поваги прав і свобод людини. Визначальне значення також належить іншому принципу – принципу рівноправності, який є основою всіх норм даного інституту.

Рівність чоловіків і жінок – один з основоположних принципів міжнародного права прав людини. У 1945 році, приймаючи Статут ООН, всі держави підкреслили рішучість «затвердити віру в основні права людини», проголосили однією з цілей ООН міжнародне співробітництво «у заохоченні і розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії» [93].

У Статуті ООН принцип був закріплений у найбільш загальній формі, як зобов'язання держав поважати права всіх людей, незалежно від статі [20, с. 56]. Зміст його визначився згодом, при розробці численних міжнародних договорів. Можна простежити два напрями розвитку даного принципу: а) в рамках загальної доктрини прав людини; б) в рамках доктрини щодо захисту прав окремих категорій індивідів.

Звернемося до першого напрямку. У період підготовки і розробки Загальної декларації прав людини держави чітко продемонстрували два принципово різних підходи до змісту розглянутого принципу. Ряд держав, виходячи з того, що право жінок на рівність з чоловіками є основою всіх інших прав жінок, виступали за включення в міжнародний пакт особливих гарантій рівноправності у всіх сферах життя і вимагали нормативної заборони дискримінації при здійсненні жінками конкретних прав. Інші держави, навпаки, прагнули обмежити міжнародно-правовий зміст принципу рівноправності статей рамками формальної рівності всіх перед законом, без будь-яких гарантій його здійснення, та прагнули не допустити поширення цього принципу на конкретні права і свободи.

У підсумку III сесія ГА ООН прийняла Загальну декларацію прав людини, яка передбачала поширення проголошених прав і свобод на всіх індивідів, в тому числі і на жінок: «Кожна людина повинна мати всі права і

всі свободи, ... без якої б то не було різниці, як у відношенні раси, кольору шкіри, статі, мови чи іншого положення» [11]. Крім того, ст.23 п.1 забороняла будь-яку дискримінацію в оплаті праці (але це положення не поширювалося на всі інші конкретні права). Однак спеціальні принципи рівності чоловіків і жінок не знайшли відображення в Декларації.

Наступним значним кроком у розвитку доктрини і практики прав жінок стали Міжнародний пакт про громадянські та політичні права і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийняті ГА ООН у 1966 році.

Статті треті Пактів закріпили вже не просто рівність у володінні правами для чоловіків і жінок, а й право користування всіма правами, які передбачені Пактами.

У ст. 6, 7, 10 Пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлюється принцип рівноправності у всій сукупності трудових відносин: рівне право на отримання роботи, право на рівну оплату за рівну працю, право на рівноправність у праці, право на особливий захист материнства. Зокрема, такий захист має надаватися «матерям протягом розумного періоду до і після пологів» [109]. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватися оплачувана відпустка.

У ст. 23 Пакту про громадянські і політичні права передбачається рівність прав і обов'язків подружжя щодо вступу в шлюб, під час перебування в шлюбі і при його розірванні, тобто рівність чоловіків і жінок у всій сукупності сімейно-шлюбних відносин [108].

Крім того, Пакти також позначили і проблему дискримінації. Дискримінація за ознакою статі відзначається в ряду інших можливих дискримінуючих факторів, таких, як раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні та інші переконання, національне та соціальне походження, майновий стан, народження та інші обставини.

Але важливо те, що ті держави, які ратифікували Пакти, на міжнародному рівні погодилися з тим, що всякого роду дискримінація

повинна бути заборонена законом і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист від дискримінації за будь-якою ознакою (ст. 26 Пакту про громадянські і політичні права) [108].

Таким чином, Пакти про права людини мають визначальне значення у формуванні міжнародно-правового принципу рівноправності статей. По-перше, вони закріпили цей принцип у формі юридичних зобов'язань держав, що посилює ефективність і реальність його здійснення. По-друге, Пакти розширили зміст принципу рівності всіх перед законом.

Отже, три розглянутих документи внесли значний вклад в розвиток ідеї рівності статей і прямої заборони на національному законодавчому рівні дискримінації за ознакою статі: закріплення в Пактах про права людини прав жінок свідчить про те, що міжнародний захист прав жінок є необхідним елементом захисту прав людини взагалі. Без забезпечення прав жінок не може бути ефективною вся галузь міжнародного права прав людини. На доктринальному міжнародно-правовому рівні відбувся розвиток принципу рівності: від рівності у володінні правами і свободами до рівності користування правами і свободами.

Як вже зазначалося вище, ідея рівності чоловіків і жінок розвивалася не тільки в рамках загальної концепції прав людини, але і в рамках співробітництва держав щодо захисту прав окремих категорій індивідів. Міжнародно-правовою базою цієї співпраці були Конвенція про політичні права жінок (1952 року), Конвенція про громадянство заміжньої жінки (1957 року), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 року), прийняті ГА ООН. Всі ці акти розглядають окремі аспекти питання про ліквідацію дискримінації щодо жінок і конкретизують права, спрямовані на здійснення рівноправності жінок і чоловіків в тій чи іншій галузі життя. Саме ці договори заклали основу для самостійного напрямку міжнародно-правового співробітництва з питання рівноправності чоловіків і жінок.

Конвенції підтвердили принцип недопущення дискримінації за ознакою статі, позначили сфери, де жінки найчастіше стикаються з цим

явищем, затвердили універсальні стандарти ставлення державної влади до жінок.

Конвенції запропонували також систему оцінок, встановили певні концептуальні рамки осмислення і вирішення проблеми; запропонували еталонну схему для вироблення рішень на національному рівні в галузі антидискримінаційної політики та складання національних програм для вирішення цієї проблеми. Конвенції запропонували механізми, що сприяють усуненню дискримінації та спрямовані на вирівнювання соціального становища чоловіків і жінок. Значимість Конвенцій полягає також у тому, що їх норми є опорними пунктами для тлумачення національного законодавства і базою для визначення легальності виконавчих актів.

Держави-учасниці Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок відповідно до її ст.2 зобов'язалися включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції, якщо це ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону та інших засобів практичне здійснення цього принципу [77].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – завершальний етап у формуванні принципу рівноправності чоловіків і жінок, відповідний даному етапу історичного розвитку людського суспільства [7, с. 63].

У преамбулі Конвенції сказано, що, як і раніше, має місце значна дискримінація щодо жінок, яка порушує принципи рівноправності і поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіком у політичній, соціальній, економічній сфері та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї, і ще більше ускладнює повне розкриття можливостей жінок на благо своїх країн та людства [97].

У Конвенції, що складається з 30 статей, у міжнародно-правовій формі визначені принципи і заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав для всіх жінок. Всеосяжна Конвенція охоплює найрізноманітніші прояви виключень і обмежень, які застосовуються щодо жінок виключно за ознакою

статі, закликаючи до забезпечення рівноправності жінок, незалежно від їх сімейного стану, у всіх сферах: політичній, економічній, соціальній, культурній та громадянській [92, с. 429]. Вона закликає держави вжити національні законодавчі заходи, що забороняють дискримінацію жінок, а також рекомендує їм прийняти тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, а також заходи для зміни соціальних і культурних моделей, що сприяють збереженню дискримінації.

У всьому світі Конвенція використовувалася для визначення конституційних гарантій прав жінок, для інтерпретації законів, для активної діяльності в області розробки політики щодо захисту прав жінок, і для боротьби з дискримінацією [128, с. 4]. Потенціал Конвенції величезний, необхідно більшою мірою використовувати його з метою збільшення реалізації прав жінок.

У 90-х рр. відбулися революційні зміни в положенні жінок, головним чином, завдяки боротьбі жінок за свої права в усьому світі.

Через зростання усвідомлення жінками законності своїх прав починає виникати необхідність у створенні міжнародних і національних механізмів захисту жіночих прав. У цьому зв'язку, Конвенція набуває додаткової значимості, так як вона є основним правовим інструментом, покликаним вирішувати проблеми прав і рівності жінок. Унікальність Конвенції полягає в її мандаті, спрямованому на досягнення принципової рівності жінок, – не тільки формальної правової рівності, але також реальної, фактичної рівності. Визнаючи, що дискримінація є соціальним фактором, і що закони, політика та практика можуть не навмисно мати дискримінаційний характер проти жінок, Конвенція йде попереду в сфері динамічного, активного підходу до зміни становища жінок. Тепер вже не можна сказати, що дискримінації жінок не існує, якщо закони і політика відкрито не несуть дискримінаційного характеру стосовно жінок. Відповідно до принципу Конвенції нейтральний

підхід не має права на існування [98, с. 259]. Необхідні активні дії держав для боротьби і захисту прав жінок.

Існуюча правова структура прав жінок не передає жінкам їх прав автоматично. Однак, вона надає законність вимогам жінок і дає їм можливість перейти від пасивних вигодонабувачів до осіб, які заявляють про свої права. Це створює сферу діяльності для боротьби жінок за свої права.

Конвенція у великій мірі залежить від політичної волі урядів. Створенню цієї політичної волі можна сприяти шляхом залучення уваги високосвідомих верств суспільства до цих проблем, не тільки серед жінок і жіночих організацій, а також у структурі урядових, бюрократичних апаратів. Відносно Конвенції існує нагальна потреба підвищити ступінь усвідомлення цієї проблеми і розвитку навичок на різних рівнях: серед жінок, урядовців, юристів та працівників правової системи [121, с. 140]. Робота щодо застосування норм Конвенції повинна здійснюватися у тісному зв'язку з міжнародним мандатом рівності і відсутності дискримінації на всіх рівнях.

Цей зв'язок також передбачає розвиток взаємовідносин між організаціями жінок і Комітетом з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, що здійснює моніторинг виконання вимог Конвенції державами. Взаємовідносини жінок з Комітетом можуть сприяти інтеграції їх поглядів у трактування статей Конвенції. Це, в свою чергу, розширить масштаби застосування положень Конвенції в різних країнах, і буде сприяти розвитку прав жінок в системі ООН. Таким чином, жінки можуть допомогти перетворенню Конвенції в діючий інструмент, і бути головними учасниками у створенні норм і стандартів у галузі прав жінок.

Важлива особливість Конвенції – її універсальність. У ст. 23 містяться вказівки, що ніщо у ній не зачіпає будь-яких положень національного законодавства країн-учасниць, що більш сприяють досягненню рівності статей. У свою чергу, пріоритет міжнародного документа дозволяє забезпечити більш високий рівень захисту прав жінок у разі, якщо національне законодавство не має тих чи інших норм, що містяться в

Конвенції. У країнах-учасниках посилення на норми Конвенції може служити підставою судового розгляду у разі порушення прав жінок.

І нарешті, Конвенція є орієнтиром, надійним інструментом для аналізу дій щодо поліпшення становища жінок в тій чи іншій країні відповідно до міжнародно-визнаних документів. Вона задає той рівень правового статусу жінок, який відповідає сучасним міжнародним вимогам.

Таким чином, Конвенція в юридичній формі сформувала комплекс основних прав, який складає сучасний зміст принципу рівноправності. Він складається як з прав, які мають бути надані жінкам нарівні з чоловіками в політичному і громадському житті (ст. 7, 8), щодо громадянства (ст. 9), в галузі освіти (ст. 10), трудових відносин (ст. 11, 13), охорони здоров'я (ст. 12), в області цивільно-правових та сімейно-шлюбних відносин (ст. 15, 16), так і спеціальних прав, пов'язаних з народженням дітей. Крім того, у порівнянні з Загальною декларацією прав людини, «Жіноча конвенція» внесла багато нових положень. Вона розширила перелік спеціальних прав жінок (включено право жінок на особливий захист здоров'я в період вагітності). Конвенція конкретизувала зміст проголошених у Декларації прав та дала більш чіткі формулювання проголошених прав, ніж Декларація, яка, наприклад, дуже розпливчасто встановила право жінок на «запобігання їх звільнення від роботи у разі вступу в шлюб або вагітності» (п. 2 ст. 10). Також Конвенція проголосила і визначила зміст комплексу прав жінок та закріпила зобов'язання держав щодо прийняття конкретних заходів для їх здійснення.

Передбачений Конвенцією механізм її реалізації та відповідальності держав за її здійснення сприяє дійсному поліпшенню становища жінок.

Таким чином, у міжнародному праві прав людини закріплений і постійно розвивається принцип рівноправності жінок і чоловіків, що свідчить про проблемність становища жінок у суспільстві, про необхідність вирішення даного комплексу проблем. Даний принцип не тільки проголошує рівність статей, але і закріплює гарантії його здійснення: в управлінні державою, в

галузі праці та зайнятості, в сімейному праві і, крім того, передбачає відповідальність держав за реалізацію даного принципу.

Настільки детально розглянутий принцип рівноправності статей, поряд з основним принципом поваги прав і свобод людини, є основоположним в інституті міжнародного захисту прав жінок. Однак, для ефективної реалізації міжнародних та внутрішньодержавних документів у галузі прав жінок, держави зобов'язані керуватися усіма основними принципами міжнародного права і особливо принципом сумлінності виконання взятих на себе зобов'язань.

Останнім часом ООН розробила нову концепцію соціального розвитку, згідно з якою всі люди (і жінки зокрема) мають право на розвиток. Дане право означає, насамперед, визнання, що надання людям, особливо жінкам, можливості розвивати їхні здібності є основою метою розвитку суспільства і його головним ресурсом. Забезпечення такої можливості передбачає всебічну участь людей у розробці, реалізації та оцінці рішень, що визначають функціонування і добробут держав. Крім того, право на розвиток стверджує універсальність соціального розвитку всіх людей і передбачає розробку державами нового та більш ефективного підходу до соціального розвитку з метою надання нового імпульсу міжнародному співробітництву і партнерству. Відносно жінок дане право конкретизується: державам необхідно «зміцнювати політику і програми, які забезпечують і розширюють участь жінок як рівноправних партнерів і розширювати їх доступ до всіх ресурсів, необхідних для повного здійснення їх основних прав» [101]. У зв'язку з цим, ООН велику увагу в 90-х рр. надає освітнім програмам, покликаним інформувати населення про наявні права жінок, про можливості їх реалізації, а держави – забезпечити, насамперед, гендерний аналіз статистичних досліджень з метою вивчення становища жінок і чоловіків у суспільстві.

Незважаючи на те, що принцип права на розвиток не знайшов свого закріплення в якомусь конкретному договорі, на наш погляд, Організація

Об'єднаних Націй, регіональні міжнародні організації, а також держави в національному праві не просто дотримуються його, а й розширюють саме поняття права на розвиток стосовно такої соціальної групи як жінки.

Цей принцип передбачає одночасно можливість окремого індивіда за допомогою міжнародних, національних органів і процедур захищати свої права проти їх порушення власною державою.

Наявність інституту міжнародного захисту прав жінок підтверджується існуванням не тільки спеціальних принципів, а й значного нормативного матеріалу, що регулює відносини у даній сфері.

Як зазначалося, права жінок є невід'ємною і складовою частиною загальних прав людини і, крім того, включають специфічні права, пов'язані з дітонародженням. Тому всі міжнародні договори, що закріплюють права жінок, досить численні і можуть бути класифіковані наступним чином: міжнародні договори, що визначають комплекс прав і свобод людини, а також договори, звернені конкретно до проблеми прав жінок.

Основне завдання інституту захисту прав жінок, як і всіх інших форм міжнародного співробітництва в галузі прав людини, – сприяти забезпеченню прав жінок в різних державах. Разом з тим, інституту притаманні і специфічні завдання – сприяти здійсненню зобов'язань, закріплених в угодах про права жінок, що, відповідно до угод, поширюється як на законодавчу, так і на правозастосовчу діяльність [79, с. 145].

На виконання головного завдання інституту спрямовані його основні функції, найбільш важливою з яких є функція надання рекомендацій. У даному випадку під рекомендацією розуміються не тільки рекомендації у власному розумінні слова, але і зауваження, загальні і приватні, пропозиції та інші види повідомлень, які можуть бути адресовані державам або міжнародним організаціям. Особливе значення має функція мобілізації світової громадської думки, оскільки це перша стадія розв'язання проблем на міжнародному рівні. Її виконанню служать відкриті обговорення в міжнародних органах з питань захисту прав жінок, обговорення роботи цих

органів на сесіях Генеральної Асамблеї ООН, публікація брошур, популяризація міжнародних угод.

Функції інституту міжнародного захисту прав жінок опосередковуються через різні організаційні форми (механізми), зокрема через міжнародні органи, створені відповідно до угод про права людини та права жінок. Вони являють собою самостійні органи, що функціонують на основі міжнародних угод, до складу яких входять експерти в особистій якості: самостійність зазначених органів не означає їх автономності від ООН, всі структури працюють під егідою ООН. Як органи захисту виступають і органи міжнародних організацій, коли вони наділяються певними повноваженнями відповідно до міжнародних договорів. До подібних форм можна віднести і спеціальні органи, які створюються для реалізації міжнародних угод з прав людини, наділені особливими повноваженнями. Це – група Комісій з прав людини, органи, створені в системі спеціалізованих установ ООН (наприклад, МОП, ВООЗ).

Вивчення механізмів захисту прав жінок дозволяє виділити цілий ряд методів, використовуваних ними: розгляд доповідей та іншої інформації міждержавних і індивідуальних структур, складання спеціальних списків, індивідуальна кримінальна відповідальність, звернення індивідів до суду, процедура прямих контактів, призначення спеціальних радників, надання допомоги державам у розробці законодавства, організація різноманітних семінарів і т. д., активну роль у захисті прав людини і прав жінок відіграють неурядові організації.

Підводячи підсумок вищевикладеного, можна стверджувати, що:

- 1) права жінок є невід'ємною частиною прав людини;
- 2) у сучасному міжнародному праві склався інститут міжнародного захисту прав жінок;
- 3) міжнародний захист прав жінок – це сукупність договірних норм міжнародного права, що регулюють співробітництво держав з метою

загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту прав жінок у всіх сферах життя;

4) спеціальними принципами інституту є: а) принцип рівноправності чоловіків і жінок; б) принцип міжнародно-правової відповідальності; с) принцип соціального розвитку [80, с. 44];

5) інститут міжнародного захисту прав жінок має завдання сприяти забезпеченню прав жінок в різних державах, сприяти здійсненню зобов'язань, закріплених в угодах про права жінок;

6) в міжнародній практиці створені механізми захисту прав жінок: універсальні, регіональні та внутрішньодержавні.

1.2. Історичний розвиток та необхідність міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок

Основною рушійною силою, що вплинула на розвиток міжнародно-правового регулювання трудової діяльності жінок, стала загальносвітова необхідність вирішення проблеми дискримінації за ознакою статі у сфері трудових відносин, а також обов'язковість врахування фізіологічних особливостей жінок при здійсненні ними трудової діяльності. Витоки вищезазначених проблем можна простежити в історично сформованій політичній, економічній, соціальній і освітній нерівності статей. Ще Ф. Енгельс зазначав: «... Перший поділ праці був між чоловіком і жінкою для виробництва дітей», «... перша, що з'являється в історії, протилежність класів збігається із розвитком антагонізму між чоловіком і дружиною при одношлюбності, і перше класове гноблення збігається з поневоленням жіночої статі чоловічою» [87, с. 73]. Ставлення до жінки як до істоти «другого сорту», що має, в порівнянні з чоловіком, дуже обмежене коло прав, вкоренилося у більшості народів світу. Вищевказане знайшло своє відображення і в оцінці її ролі як трудової одиниці. Тому при розгляді питання про становлення міжнародно-правових стандартів у сфері

регулювання трудової діяльності жінок необхідно особливу увагу приділити аналізу історичних передумов необхідності такого регулювання на міжнародному рівні.

Вперше дискримінація за ознакою статі в системі суспільного виробництва явно позначилася вже на ранніх етапах промислової революції в ряді країн. Використовувати жіночу працю в значних масштабах дозволила поява машин в промисловості – на відміну від колишньої роботи в ремісничих майстернях для роботи біля верстата не потрібна була індивідуальна професійна підготовка. Відсутність початкової виробничої кваліфікації у жінок обумовлювало дешевизну їх праці, а зговірливість і слабка здатність до відсічі робили таких робітниць вельми вигідною робочою силою (так, в спеціальному циркулярі Кольбера (Франція, XVII століття), зокрема йдеться про необхідність збільшення числа жінок на мануфактурах) [51].

Жіноча праця застосовувався не тільки в текстильній, але і в багатьох інших галузях. Частина жінок виконувала роботу на дому, причому поєднання житлового та робочого приміщень, антигігієнічні умови праці перетворювали житло надомниць у вогнище хвороб і антисанітарії.

Саме на описуваному етапі зародилася загальна тенденція до штучного зменшення заробітної плати жінок у порівнянні з чоловіками під приводом меншої продуктивності жіночої праці, хоча робочий день був однаковий для всіх. При цьому, ні про яке законодавче регулюванні праці жінок, тим більше на міжнародному рівні, не могло бути й мови, оскільки першочергову роль відігравали фінансово-економічні інтереси класу власників, а не тяжке і безправне становище робітниць, які ще не навчилися боротися за свої права.

Перші буржуазні революції, безсумнівно, вплинули на усвідомлення важливості міждержавного регулювання трудових відносин. Вперше про необхідність охорони праці на міжнародному рівні заговорив утопіст і філантроп Роберт Оуен, який звернувся у 1818 році з двома зверненнями до правителів Австрії, Великобританії, Пруссії, Росії і Франції на Аахенському

конгресі [138, с. 99]. Він намагався звернути увагу на важливість початку загальних реформ, з метою полегшення становища робітників: пропонував ввести положення про захист трудящих і створити соціальну комісію. Слід зазначити, що в якості директора Нью-Ламаркської паперовопрядильної фабрики, Оуен, зокрема, близько стикався з жахливим становищем працюючих жінок, у яких поширеним професійним захворюванням були сухоти. На жаль, його заклик залишився без відповіді. Проте надалі міцніюча самосвідомість робітників, а також застосування ними різних методів боротьби за свої права змусило уряди багатьох країн більш уважно придивитися до потреб трудящих.

До кінця XIX – початку XX ст. у багатьох країнах і галузях продовжує розширюватися застосування жіночої праці, причому жінки як і раніше отримували меншу зарплату в порівнянні з чоловіками. Але боротьба за свої трудові права тривала і давала свої результати: навіть у Японії, де в порівнянні з європейськими країнами, положення робітниць було важче в силу національних особливостей зародження капіталістичних відносин, жінкам вдалося добитися уваги до своїх вимог. У ряді держав виникають спеціальні організації, що домагаються уваги громадськості до проблем трудящих жінок. У США з 1870 року з'являються самостійні жіночі профспілки; в Англії та Німеччині в 90-х рр. XIX сторіччя робляться перші спроби організувати союзи жінок-робітниць [112, с. 53].

Необхідно відзначити, що зростання боротьби трудящих за свої права, у розглянутий період вперше став набувати міжнародного характеру; зокрема, питання захисту трудових прав жінок виносяться на обговорення громадськості не тільки в рамках окремої країни. Так, 14 липня 1889 року в Парижі відкрився міжнародний робочий конгрес, на який прибуло близько 390 делегатів з країн Європи, а також США та Аргентини. У прийнятій ним Резолюції про трудове законодавство й охорону праці вимагалась рівна оплата за рівну працю для робітників обох статей, а також обмеження праці жінок на окремих виробництвах [125, с. 156]. Характерно, що основні

елементи програми Паризького конгресу 1889 року незмінно повторюються потім у вимогах всіх наступних робочих конгресів.

Можна стверджувати, що вперше необхідність розробки міжнародних стандартів у галузі регулювання жіночої праці визначилася до кінця XIX століття, причому саме під впливом проведених конгресів поширювалася ідея прийняття відповідних міжнародних документів. Питання здійснення трудових прав жінок були виведені з рамок внутрішніх проблем кожної окремої країни і стали предметом клопотів міжнародного співтовариства.

Однак практичні результати руху на користь міжнародної охорони праці жінок в той час були не значні. Серед них слід згадати Бернську конвенцію 1906 року, ініційовану Міжнародною асоціацією щодо захисту прав трудящих (надалі – МАЗПТ), завдяки якій в ряді держав було встановлено заборону нічної праці жінок [19, с. 75]. Показово, що цей документ, по суті, став першим міжнародним договором у сфері соціальних прав. Згодом (у 1913 році) збори МАЗПТ підготували дві резолюції, одна з яких стосувалася обмеження тривалості робочого дня для жінок і підлітків. «Публікацію цих резолюцій зустріли з повною байдужістю в політичних і економічних колах. Однак з цього моменту можна говорити про появу міжнародного руху, який, на відміну від держав і промислових кіл, більше не приймає до уваги комерційні інтереси» [9, с. 285].

У 1910 році II Інтернаціоналом на засіданні в Копенгагені було засновано міжнародний за своїм характером жіночий день (ця пропозиція отримала одностайну підтримку конференції за участю більше 100 жінок з 17 країн). Відповідно до даного рішення Міжнародний жіночий день вперше відзначався 19 березня 1911 року в Данії, Німеччині, Австрії та Швейцарії, де в мітингах з вимогою надання права на працю, на професійно-технічну підготовку та припинення дискримінації на робочому місці взяли участь понад 1 мільйон чоловік.

Важливо відзначити, що в деяких країнах, наприклад, в США багато в чому завдяки жінкам були прийняті закони, що покращують становище

робітників і службовців обох статей. Наприклад, завдяки активності «слабкої статі» у 1912 року в Массачусетсі був вперше в країні прийнятий Закон про мінімальну заробітну плату [129, с. 46].

Після довгої перерви, пов'язаної з Першою світовою війною, відновилося проведення міжнародних конференцій. Особливо слід відзначити Бернську конференцію, проведену в лютому 1919 року. Її програма містила, зокрема, такі положення: заборона праці жінок вночі, а також в галузях промисловості, шкідливих для здоров'я; припинення робіт жінок по суботах не пізніше полудня; рівна плата за однакову з чоловіками працю; звільнення протягом декількох тижнів від роботи до і після пологів [99, с. 436].

На конференції пропонувалося організувати постійно діючу міжнародну комісію для спостереження за здійсненням викладених положень і для розвитку відповідної міжнародної правотворчості. Вона повинна була складатися наполовину з представників держав, що входять до Ліги Націй, і наполовину з делегатів робочого Профінтерну.

Необхідно відзначити, що, діючи спільно з Міжнародним сіндікальним Бюро, вищевказана комісія мала на меті скликати щорічні міжнародні конференції з охорони праці, що складаються з членів робочих організацій та представників урядів, причому їх співвідношення має бути рівним. «Конференції ці ... повинні володіти правом, в межах наданої їм компетенції, виносити постанови, що зобов'язують членів Ліги» [75, с. 174].

Найважливішою віхою у міжнародному співробітництві держав у галузі регулювання трудових відносин стало створення у 1919 році за Версальським договором Міжнародної організації праці, пов'язаної з Лігою Націй. Згідно зі ст.23 Статуту (основний правовстановлюючий документ Ліги Націй), члени Ліги урочисто зобов'язуються «забезпечити і зберегти непорушними гідні і гуманні умови праці для чоловіків, жінок і дітей, як на території їхніх власних держав, так і у всіх країнах, з якими їх пов'язують

торгово-промислові відносини; вони зобов'язуються створити і підтримувати необхідні для цього міжнародні установи» [131].

Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією в тому ж році. У той час як функціонування самої Ліги Націй стикалося з багатьма труднощами, МОП вже на перших етапах свого існування працювала досить ефективно: плідно здійснювала свою діяльність МКП, яка прийняла тільки протягом 1919-1920 років дев'ять конвенцій і десять рекомендацій. Секретаріат МОП, очолюваний Альбером Тома, вів з міністрами праці активний діалог [132, с. 263].

Характерно, що вже на першій сесії МОП були прийняті Конвенція №3 Про працю жінок до і після пологів і Конвенція №4 Про працю жінок у нічний час.

Ряд конвенцій і рекомендацій МОП, затверджених на початковому етапі її функціонування розглядали питання обмеження використання жіночої праці на виробництвах, небезпечних для фізичного розвитку жінок, а також для функцій материнства. Наприклад, Рекомендація МОП №4 Про захист жінок і дітей від сатурнізма, від 29 жовтня 1919 року, визначила виробництва, на яких було не рекомендовано допущення жінок (розкислення цинкової або свинцевої руди в печах, плавка свинцю або цинкового брухту у великих кількостях і т.п.), а також зазначила певні вимоги, необхідні для дотримання на виробництвах, пов'язаних із застосуванням складів, що містять свинець [68]. Особливу увагу тут звертає на себе Рекомендація Генеральної Конференції МОП Про оповіщення урядових властей про всі випадки сатурнізма.

Слід зазначити, що особливе значення для фокусування уваги міжнародної громадськості до проблем трудящих жінок набувало створення на міжнародному рівні профспілок, покликаних відстоювати їхні права. Так, за рішенням IV конгресу Профінтерну (1928 року) був заснований Міжнародний профспілковий комітет робітниць, до якого увійшли

представниці 12 країн. Для посилення роботи з питань, пов'язаних з жіночою працею, був утворений також Секретаріат Міжнародного профкомітету робітниць.

Під час Другої світової війни, також як і в роки попередніх військових конфліктів, охорона жіночої праці на практиці не здійснювалася. Оскільки виникала необхідність додатково завантажувати виробничі потужності у зв'язку з мілітаризацією економіки – дана мета досягається, зокрема, шляхом скасування чергових відпусток і збільшенням тривалості робочого дня [130, с. 125].

Протягом двох світових воєн місця кваліфікованих робітників, які пішли на фронт, займали жінки, і саме вони змушені були працювати в таких несприятливих для здоров'я умовах. З цього можна зробити наступний висновок: будь-якими воюючими державами свідомо ігнорується зв'язок особливого правового регулювання та охорони жіночої праці з життєздатністю потомства, результати чого негативно позначаються згодом на наступних поколіннях.

Найважливішу роль у розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок зіграло створення в післявоєнні роки Організації Об'єднаних Націй (ООН), що прийшла на зміну Лізі Націй. Статут ООН, підписаний у Сан-Франциско в 1945 році, по суті, став першим міжнародним документом, що проголосив рівність чоловіків і жінок.

Говорячи про даний етап розвитку міжнародного права, необхідно звернути увагу на наступне. Хоча статті, спрямовані на забезпечення гуманних умов праці незалежно від статі містилися ще в Статуті Ліги Націй, в актах, прийнятих ООН, вперше мова заходить про права жінки в аспекті захисту загальнолюдських прав, зокрема права на працю. Дана тенденція поширилася на всі наступні періоди розвитку міжнародного права.

Результатом переосмислення важливості прав людини та необхідності їх захисту на міжнародному рівні стало прийняття ООН 10 грудня 1948 року Загальної декларації прав людини, яка стала одним з основних джерел

міжнародного права. В її преамбулі йдеться про те, що кожна людина повинна мати всі права і свободи, проголошені в Декларації, без якої б то не було різниці, зокрема щодо статі. Особливо слід відзначити ст. 23, в якій закріплені право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування для працівника і його сім'ї, та іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [11].

Декларація, крім того, вказує, що «кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [11].

Таким чином, Загальна декларація прав людини мала і має найважливіше значення, у тому числі для регулювання трудової діяльності жінок на міжнародному та регіональному рівні, як документ, хоча і не підлягає за своєю природою ратифікації, але є основою для розвитку антидискримінаційних норм, у тому числі і у сфері праці.

На жаль, незважаючи на прийняття вищевказаних міжнародних документів, становище із здійсненням прав жінок на працю довгий час після закінчення Другої світової війни залишалося несприятливим. Як зазначає С.В.Поленіна, «на початку війни держави, що брали в ній участь, закликали жінок замінити на робочих місцях чоловіків, котрі пішли на фронт, а після закінчення війни послідували масові звільнення саме жінок. Причина була скрізь одна і та ж: жінок звільняли як небажаних конкурентів чоловіків, які повернулися з війни. Проголошення в ст. 23 Загальної декларації прав людини права на працю кожної особи, чи то чоловіка або жінки, на рівну оплату за рівну працю ситуації кардинальним чином не змінило» [59, с. 18].

Щоб забезпечити особливий захист прав жінок, крім міжнародних документів загального характеру знадобилося прийняття низки спеціалізованих актів, які, зокрема, зачіпають сферу жіночої праці.

Прикладом цьому може служити Конвенція МОП від 29 червня 1951 року № 100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей документ знаменує цілу епоху за своїм змістом, оскільки вперше в історії людства було надано міжнародно-правове визначення ставок винагороди за працю рівного значення без дискримінації за ознакою статі. На думку С.В. Поленіної, тим самим МОП був зроблений важливий крок для реалізації у сфері трудових відносин норми Загальної декларації про права людини, що проголосила рівність усіх людей незалежно від раси, кольору шкіри, національності, статі та інших обставин [59, с. 49].

Положення Конвенції №100 знайшли свій розвиток у прийнятій в Женеві 25 червня 1958 року Конвенції №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять. Надалі деякі норми Конвенції МОП, будучи конкретизованими, отримали відображення у Конвенції ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року.

Важливою віхою в міжнародному забезпеченні правового захисту загальнолюдських цінностей стало прийняття ООН у 1966 році Міжнародного пакту про соціальні, економічні та культурні права. Для розвитку положень, закріплених у Загальній декларації прав людини, в пакті містяться статті, що забороняють дискримінацію людей за будь-якої підстави, у тому числі і за ознакою статі. Частина III Пакту присвячена соціально-трудовим правам. Зокрема, особлива увага звертається на гарантії жінкам умов праці не гірше тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.

Пакт містить найважливішу норму: забезпечення однакової для всіх можливості просування в роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [109]. Вона стала, на нашу думку, в певній мірі новаторською – попередні правові акти звертали увагу лише на дотримання принципу рівної оплати за рівну працю, обходячи увагою той факт, що деякі категорії трудящих на практиці позбавлені можливості кар'єрного просування. Зокрема, жінкам було практично неможливо досягти

більш високих посад через одну лише приналежність до «слабкої статі» – ситуація нерозв'язна без наявності відповідного правового механізму.

Наприкінці 60х – 70х рр. XX століття було зроблено новий якісний крок в міжнародно-правовому регулюванні становища жінок. Проблеми дискримінації за статевою ознакою і питання жіночої рівноправності вперше стали виноситися на окреме обговорення світовою спільнотою. Слід зазначити, що оскільки наймана праця жінок значно зросла, і ставлення до прав трудящих жінок вже не могло залишатися колишнім, виникла необхідність у зміні національних законів. У цей період країни Заходу вели активну нормотворчу діяльність, спрямовану проти дискримінації за статевою ознакою, зокрема, у сфері праці та зайнятості. Так, у 1975 році у Великобританії був прийнятий Закон про дискримінацію за статевою ознакою, Норвегія у 1978 році приймає Закон про рівноправність між статями. Вельми показовим є приклад законотворчої діяльності США. Закон про рівну оплату 1963 року заборонив диференціацію за ознакою статі при оплаті за працю: при виконанні жінками і чоловіками однакової роботи в рівних робочих умовах роботодавець був зобов'язаний платити їм також однаково. Розділ VII Закону про громадянські права 1964 року забороняв дискримінацію у сфері зайнятості на підставі раси і статі. Чітко визначалися всі аспекти трудової діяльності: прийом на роботу, просування по службі, професійне навчання, а також звільнення. Одним з головних механізмів реального подолання статевої дискримінації в економічній сфері стала Федеральна Комісія рівних можливостей у сфері зайнятості, яка, незабаром після її створення, виявилася завалена проханнями про просування судових позовів за фактами дискримінації. У формуванні антидискримінаційної політики в 1960-1970-і роки виявилися задіяні всі три гілки державної влади, що і визначило радикальні зміни соціального та економічного статусу американських жінок.

Що ж стосується міжнародного регулювання питань, пов'язаних з правами жінок (в т.ч. трудовими), то воно отримало свій подальший розвиток. ООН у 1967 році приймає Декларацію про ліквідацію

дискримінації щодо жінок [100]. 1975 рік був оголошений Генеральною Асамблеєю Міжнародним роком жінки, а період з 1976 по 1985 роки – Десятиліттям жінок.

У 1975 році відбулася знаменна подія – у Мехіко з ініціативи ООН була скликана Перша Всесвітня конференція зі становища жінок, яка поклала початок новому етапу міжнародного співробітництва з розробки заходів, спрямованих на підвищення ролі жінки у суспільстві. Проведення і сам характер Конференції були показником того, що вперше на міжнародному рівні до жіночої частини населення почало вироблятися ставлення, засноване на принципі рівного партнерства. Примітно, що тон дискусії задавали безпосередньо самі жінки: з 133 присутніх делегацій країн-членів ООН вони очолювали 113 [94, с. 9]. Також був організований паралельний Форум неурядових організацій для обміну інформацією та думками, в якому взяли участь близько 4000 чоловік.

На конференції в Мехіко була визначена програма-мінімум, яка ставила перед собою завдання забезпечити жінкам рівний доступ, зокрема, до таких сфер, як зайнятість. Там же пролунав заклик до визначення завдань і розробки національних стратегій, спрямованих на поліпшення становища жінок та їх участь у процесі розвитку. З метою забезпечення проведення досліджень, навчання та оперативної діяльності у сфері участі жінок в процесі розвитку, в ході конференції в Мехіко було ініційовано створення в системі ООН Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту щодо поліпшення становища жінок (заснований у 1976 році Генеральною Асамблеєю ООН) і Фонду ООН для розвитку в інтересах жінок.

Важливим моментом у сфері міжнародного захисту жіночих прав стало прийняття Генеральною Асамблеєю ООН у Нью-Йорку 18 грудня 1979 року Конвенції Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка часто іменується «Білль про права жінок». Так, багато в чому завдяки стратегіям, виробленим в ході проведення конференції в Мехіко, вперше з'явився міжнародний документ, спеціально присвячений цій проблемі.

У преамбулі Конвенції державами-учасницями відзначалася заклопотаність тим, що, незважаючи на прийняття різних актів, як і раніше має місце значна дискримінація щодо жінок, і що в умовах злиднів вони отримують найменший доступ, зокрема, до професійної підготовки та можливостей працевлаштування.

Конвенція знову звернула увагу на необхідність реального забезпечення права жінок на рівну з чоловіками винагороду, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи. Наприклад, за даними на січень 1979 року заробітна плата жінок в японській обробній промисловості не досягала і 50% заробітку чоловіків; у Великобританії у 70-х роках жінки отримували меншу оплату праці на 41%, у ФРН – на 30%. У 1978 році в США заробітна плата жінок становила 61% від заробітної плати чоловіків, у тому числі фахівців – 72%, кваліфікованих робітників-операторів – 58%, адміністративних працівників – 59% [51, с. 28].

Однак незважаючи на всі кроки, що вживаються світовим співтовариством у сфері ліквідації дискримінації та регулювання «жіночого питання» у 90-х рр. ситуація у ряді держав змінилася не в кращий бік. Зокрема, в країнах колишнього радянського табору це багато в чому було обумовлено переходом до ринкової економіки, в ході якого становище жінок як найбільш незахищеної верстви населення стало різко погіршуватися. Реальна конкуренція за право працювати у високоприбуткових сферах зумовила нові прояви дискримінації жінок, пов'язані з перервами у трудовій діяльності у зв'язку з вагітністю, пологами і післяпологовою відпусткою, із стереотипами, що збереглись, про необхідність виконання сімейних обов'язків переважно жінками і т.п. Показники зростання жіночого безробіття стали надзвичайно високими, причому до групи незатребуваних входили, в першу чергу, фахівці середніх років із гарною професійною підготовкою. Крім того, жінки становили більшість працівників фінансово неблагополучних підприємств та установ, нерідко не одержували заробітну плату або отримували її зі значною затримкою.

Все це зумовило необхідність втручання світової спільноти. У 1995 році у Пекіні відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, в якій взяли участь 35 тисяч делегаток з усього світу. У ході Конференції було зазначено, що протягом останнього десятиліття в багатьох регіонах значно зросла і змінилася частка жінок, зайнятих оплачуваною працею. Збільшився приплив жінок в мікро-, малі та середні підприємства, і в деяких регіонах вони стали займати домінуючі позиції в неорганізованому секторі [123, с. 1253]. Конференція із задоволенням констатувала, що жінки стали більш активно вимагати дотримання своїх трудових прав, а деяким вдається працевлаштуватися і просунутися службовими сходами, а також домогтися підвищення заробітної плати і поліпшення умов праці.

У той же час наголошувалося, що в силу складного економічного становища та обмежених можливостей для вибору багато жінок змушені погоджуватися на низькооплачувану роботу і незадовільні умови праці (наприклад, слабе дотримання або практичне недотримання стандартів безпеки).

Дискримінаційна практика в галузі найму і винагороди, просування по службі, а також негнучкість умов роботи і відсутність доступу до виробничих ресурсів і раніше обмежували можливості жінок з точки зору зайнятості, економічного становища та професійного зростання, а також інших видів діяльності. Крім того, уявлення про місце жінок у суспільстві перешкоджали їх участі в процесі розробки економічної політики в цілому.

З урахуванням вищевикладеного, Конференція прийняла Пекінську декларацію та Платформу дій, в якій були виділені 12 проблемних областей і для кожної визначені стратегічні цілі та дії. Серед них виділялися питання освіти та професійної підготовки, як забезпечуючий свободу вибору засіб самореалізації жінки, а також окремо розглядався сектор «жінки та економіка». У ньому були позначені наступні стратегічні цілі:

- 1) заохочення економічних прав і самостійності жінок, включаючи доступ до роботи за наймом, належні умови праці та контроль над економічними ресурсами;
- 2) сприяння рівному доступу жінок до ресурсів, робочих місць, ринків і торгівлі;
- 3) надання послуг у сфері бізнесу, професійної підготовки, а також послуг із забезпечення доступу до ринків, інформації і технологій, в особливості жінкам з низьким рівнем доходу;
- 4) зміцнення економічного потенціалу та комерційних мереж жінок;
- 5) ліквідація професійної сегрегації і всіх форм дискримінації при працевлаштуванні;
- 6) сприяння збалансованому розподілу робочих і сімейних обов'язків жінок і чоловіків [90].

Для досягнення вищезазначених цілей, пропонувався перелік дій, яких повинні вживати уряди та неурядові організації, центральні банки, національні та регіональні банки розвитку та приватні банківські установи двосторонні, багатосторонні та приватні фінансові організації на міжнародному, регіональному та субрегіональному рівнях, а також профспілками і Організацією Об'єднаних Націй.

У цьому переліку ООН була відведена ключова роль з контролю над виконанням положень Платформи Пекінської конференції. Генеральним секретарем ООН навіть було призначено вищу посадову особу в якості спеціального радника з гендерних питань.

Основним висновком, який було зроблено в ході Пекінської конференції 1995 року, був наступний: тільки лише в умовах соціальної правової держави можливі справжня свобода і рівноправність жінок з чоловіками. Не випадково, що після вищевказаної конференції намітився світовий прогрес в сфері просування до гендерної рівності, коли різними державами були здійснені перегляд та оновлення національного

законодавства з метою приведення його у відповідність з міжнародними актами та положеннями Платформи Пекінської конференції.

Правовий статус жінки сьогодні є рівним правовому статусу чоловіка. При цьому зазначимо, що рівноправність жінки з чоловіком має проявлятися не лише в однакових правах у сфері трудових відносин, а й у забезпеченні сприятливих умов та, відповідно до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ст. 11), у запобіганні дискримінації жінок після одруження або народження дитини. Тому жінки мають перебувати під особливим захистом держави, а чоловікам потрібно бути особливо толерантними й уважними до жінок. Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, які пов'язані з народженням дітей, законодавство про працю надає жінкам пільги і переваги щодо виконання певних робіт. Проте саме жінки найчастіше стають жертвами скорочення штату, упередженого ставлення під час здійснення ними своїх трудових функцій [85, с. 132].

Стандарти, прийняті свого часу, стали відповіддю на швидкі зміни на ринку праці та в формах праці перед обличчям зростаючої глобалізації з 1980-х років і по теперішній час. Наприклад, Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 та відповідна Рекомендація № 182, прийняті у 1994 році, спрямовані на досягнення рівного ставлення до працівників, зайнятих на повну і на неповну ставку, особливо у зв'язку з тим, що більшість працівників з неповним робочим часом є жінками. Конвенція про надомну працю № 177 та відповідна Рекомендація № 184, прийняті у 1996 році, сприятимуть поліпшенню становища мільйонів надомних працівників, більшість яких складають жінки. Конвенція МОП № 182 і Рекомендація № 190, що мають на меті заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, також включають гендерний компонент, закликаючи звернути особливу увагу на становище працюючих дівчат. Конвенція МОП № 183, як зазначалося вище, – це одна з ключових конвенцій МОП про рівність.

Конвенція МОП Про працю в морському судноплавстві 2006 р. узгоджується з Конвенціями № 100 та № 111 щодо заборони дискримінації

взагалі і рівну винагороду за працю рівної цінності, зокрема; вона зобов'язує держав-членів забезпечити морякам рівні побутові умови незалежно від статі чи інших характеристик [24]. Останні рекомендації містять положення, що стосуються важливої ролі дотримання та просування гендерної рівності. Це Рекомендація Про сприяння розвитку кооперативів 2002 р. (№ 193), Рекомендація Про розвиток людських ресурсів 2004 р. (№ 195), а також Рекомендація Про трудові правовідносини 2006 р. (№ 198). Остання з них має на меті спонукати держави-члени до прийняття національної політики, регулюючої трудові відносини, зокрема, в разі «найбільш уразливих категорій трудящих», включаючи трудящих жінок. Це особливо важливо для трудящих жінок в деяких професіях і окремих секторах, де широко застосовується практика прихованих трудових відносин і де жінки складають більшість трудящих.

Таким чином, розвиток міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок можна умовно розділити на три періоди [52, с. 11]. Перший період охоплює час з кінця XIX ст. по 1945 р. XX ст., коли вперше визначилася необхідність розробки міжнародних стандартів у галузі регулювання жіночої праці, і були прийняті відповідні міжнародно-правові акти. Другий період умовно можна датувати 1945-1975 рр. В аспекті захисту загальнолюдських прав мова йшла і про права жінки, в тому числі, про право на працю без якої б то не було дискримінації. З 1975 р. розпочався третій період у розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, який триває по теперішній час і характеризується особливим розглядом проблем подолання нерівності статей.

Дослідження розвитку норм про захист трудових прав жінок не було б повним без аналізу відповідних норм українського законодавства та їх становлення. Так, згідно з ч. 3 ст. 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і

професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливості поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Українське законодавство про працю, закріплюючи рівність чоловіка і жінки в усіх галузях трудових правовідносин (при прийнятті на роботу, встановленні розміру оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, звільненні і т. ін.), разом з тим враховує особливості жіночого організму і встановлює спеціальні норми, спрямовані на підвищення охорони праці жінок.

Слід зазначити, що особливістю праці жінок є одночасне виконання ними функції материнства. В зв'язку з цим Ветухова І.А. навіть ввела в науку трудового права новий принцип – принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством [10, с. 17].

Використання робочої сили чоловіків як організаторів виробництва більш зручне, ніж жінок. Останні, зрозуміло, більше відволікаються від роботи з причин сімейно-побутового характеру, причому це пов'язано не стільки з пережитками минулого в облаштуванні побуту, скільки з об'єктивно існуючою та біологічно обумовленою роллю жінки.

У зв'язку з тим, що жінки досить багато часу приділяють вихованню дітей та веденню домашнього господарства, вони об'єктивно не можуть на рівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. В.І. Прокопенко слушно зазначає, що поширена теорія гармонійного поєднання продуктивної праці з материнством є оманливою, нею приховується експлуатація жінки [61, с. 383].

Відомо, що жіночий організм має ряд фізіологічних особливостей, що роблять його більш вразливим до впливу виробничих шкідливостей. Перебільшення відповідних норм такого впливу може поставити під загрозу

не лише здоров'я жінки, але і саме її материнство, здатність відтворювати нове здорове покоління.

Функція материнства необхідна для відновлення населення, вона є життєво необхідною для існування та розвитку суспільства. Для виконання функції материнства жінка має бути на визначений строк повністю, а в подальшому частково звільнена від виконання інших соціальних функцій. Тому існує спеціальне правове регулювання праці жінок і особливо, як зазначає В.М. Толкунова, в період активного материнства. Толкунова В.М. вживає термін «активне материнство» працюючої жінки, під яким розуміє вагітність, пологи, годування грудної дитини [63, с. 41].

Взагалі, для жінки функція материнства, на нашу думку, повинна бути пріоритетною перед функцією суспільного виробництва. Але, з іншого боку, В.І. Прокопенко говорить про те, що для держави соціальні функції жінки – робота в суспільному виробництві і материнство – є важливими [61, с. 384].

Сьогодні Україна повинна зробити все можливе для покращення становища жінок, які складають більше половини населення держави. З цією метою необхідно розробити більш гнучку й оптимальну систему правового і соціального захисту жінок. При переході України до соціально спрямованої ринкової економіки основна вага правового захисту громадян покладається на державу. Тому одночасно збільшується і роль правового механізму у проведенні такої політики. Оскільки ринкові відносини не гарантують усім право на працю, освіту, медичне обслуговування, то громадяни, які вимагають особливого правового захисту, повинні мати підвищені гарантії такого захисту. Суть особливого правового захисту осіб, що його вимагають, складають сукупність закріплених у правових нормах умов і засобів, а також організаційно-правова діяльність юрисдикційних органів з їх застосування, спрямованих на забезпечення захисту даних категорій громадян.

Нерідко сучасні держави, юридично закріплюючи рівноправність чоловіків і жінок, не забезпечують реалізацію цієї рівноправності на практиці. Особливо яскраво це виявляється у сфері трудових відносин і

відносин, тісно пов'язаних з трудовими. Фактична нерівність статі виражається, перш за все, у тому, що роботодавці, як правило, віддають перевагу чоловікам при прийнятті на роботу; у збереженні робочого місця при скороченні чисельності або штату працівників; у розмірі оплати праці (згідно з доповіддю Європейської комісії про рівноправність статі, чоловіки в Європі заробляють у середньому на 15 відсотків більше, ніж жінки). Значне домінування чоловіків на керівних посадах також не свідчить про ефективну реалізацію гендерної політики.

Разом з тим юридична рівність не завжди гарантує рівність фактичну. Саме це і спостерігається у даній ситуації. Адже якщо жінка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, то це свідчить про те, що у неї немає можливості з ким-небудь залишити дитину. Судовий розгляд, у свою чергу, займає, як правило, досить багато часу. Навіть сама подача позовної заяви може зайняти тривалий час. Це пояснюється тим, що до позовної заяви закон висуває суворо обов'язкові вимоги і далеко не кожен працівник у змозі правильно оформити свої позовні вимоги. У зв'язку з цим позовні заяви часто не приймаються до розгляду з першого разу. Працівнику доводиться виправляти, доповнювати свій позов для того, щоб його було прийнято до провадження. Крім того, рішення з трудового спору рідко виносяться в ході одного судового засідання, при цьому на участь у судовому засіданні витрачається тривалий час.

Проблема сьогодення полягає в тому, що жінка з дитиною до трьох років не має можливості приділити таку кількість часу на судовий процес. Тому складається ситуація, за якої жінка-працівник не може реалізувати на практиці надані їй законом права. Таким чином, незважаючи на абсолютну юридичну рівність трудових процесуальних прав чоловіків і жінок, досвід правозастосовчої практики актуалізує проблему реалізації гендерної політики у сфері трудових процесуальних відносин. Завдання такої політики – забезпечити не тільки юридичну, але і фактичну рівність чоловіків і жінок

(у тому числі і жінок з малолітніми дітьми) у сфері трудових процесуальних відносин.

Вирішенням цієї проблеми могло б стати представлення інтересів вказаної категорії жінок у суді адвокатом або іншим представником. Проте, як відомо, далеко не кожна жінка матеріально може дозволити собі найняти фахівця для представлення своїх інтересів [57, с. 83]. Через це проблема реалізації жінкою своїх законних прав у сфері трудових процесуальних відносин дотепер залишається відкритою.

Сьогодні сформувалася законодавча база захисту трудових прав жінок. Українське законодавство в цілому відповідає вимогам міжнародно-правових стандартів у сфері захисту трудових прав жінок. Хочеться сподіватися, що відповідні правові норми будуть реалізовуватися на практиці, а законодавчі органи країни спробують закріпити нові механізми, що забезпечують ефективний захист прав і законних інтересів жінок.

Метою особливого правового захисту осіб, які його вимагають, є регулювання правових, економічних стосунків цих осіб з суспільством, надання їм допомоги та підтримки у подоланні проблем, що виникли, та гідному самоутвердженні й повноцінному житті. Крім того, метою особливого правового захисту осіб, які його вимагають, має стати поступовий перехід від суто адміністративно-розподільчих до переважно економічних методів мобілізації та використання ресурсів соціальної сфери; переорієнтація системи соціально-правового захисту до надання допомоги працездатним в їх організації праці, залученні до виробництва; використання адресних соціальних програм для найбільш уразливих верств населення.

Підводячи підсумок історичного огляду розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, відзначимо, що, незважаючи на наявність численних міжнародно-правових актів, на діяльність міжнародних організацій і т.п. ряд проблем, залишається невирішеним через відсутність певних правових норм, а також через фактичне невиконання / неналежне виконання наявних. Подальше

міжнародно-правове регулювання праці жінок багато в чому залежить від загального розуміння, що не можна зупинятися на досягнутому, і нові економічні реалії вимагають відповідного правового відображення, зокрема, в рамках міжнародного права.

1.3. Діяльність міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок

З перших днів свого існування Організація Об'єднаних Націй приділяла особливу увагу формуванню міжнародного механізму контролю за ефективним здійсненням загальновизнаних прав і свобод людини і громадянина. У ст. 28 Загальної декларації прав людини було проголошено: «Кожна людина має право на соціальний і міжнародний порядок при якому права і свободи, викладені в цій Декларації, можуть бути повністю здійснені». Всі, у тому числі і егалітарні права у сфері праці, проголошені у Декларації (право на працю, на рівну оплату за рівну працю, на гідний життєвий рівень, що забезпечується справедливою і задовільною винагородою), повинні бути захищені і реалізовані «шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів».

У подальшому з метою дотримання всесвітніх документів у галузі прав і свобод людини і громадянина, нагляду за ходом їх реалізації у державах-учасниках, які їх ратифікували, утвердилася практика створення відповідних комісій ООН, інших органів і спеціальних доповідачів.

В організаційній структурі ООН в даний час діють численні підрозділи, що наглядають за виконанням державами-учасниками ООН міжнародних договорів у сфері прав і свобод людини і громадянина, включаючи рівноправність жінок і чоловіків. Серед них: Верховний комісар з прав людини, Рада з прав людини, Підкомісія щодо заохочення і захисту прав людини (до 1999 року – Підкомісія по запобіганню дискримінації і захисту меншин), Комісія зі становища жінок. Серед контрольних органів, створених

для нагляду за виконанням пактів і конвенцій у сфері прав людини: Комітет з прав людини, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав і Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. У зв'язку з цим доцільним видається аналіз як діяльності спеціально створених органів міжнародних організацій, метою яких, у тому числі, є захист соціально-економічних прав жінок, так і здійснення міжнародними організаціями контрольних функцій у сфері соціально-економічних прав загалом.

Сприяння рівності між жінками і чоловікам, розширення прав і можливостей жінок займає центральне місце в діяльності ООН. Сама по собі гендерна рівність є не тільки її метою, а й вважається найважливішим засобом досягнення всіх інших цілей в галузі розвитку, включаючи Цілі розвитку тисячоліття. Викорінення голоду і бідності, забезпечення загальної початкової освіти та доступу до послуг у галузі охорони здоров'я, боротьба з ВІЛ/СНІДом та сприяння сталому розвитку – всі ці напрямки діяльності вимагають систематичної уваги до потреб, пріоритетів і широкої участі як жінок, так і чоловіків. ООН активно підтримує розширення прав і можливостей жінок і дотримання їх прав, бореться за ліквідацію будь-яких форм насильства щодо жінок, в тому числі в ході збройних конфліктів, і в рамках боротьби із торгівлею людьми. ООН також приймає глобальні норми і стандарти, здійснюючи їх подальший моніторинг на національному рівні, часто пов'язуючи його зі своєю діяльністю з надання допомоги в цілях розвитку.

Основним координуючим органом, який на універсальному рівні вирішує проблеми здійснення прав жінок, є Комісія зі становища жінок, яка є функціональною комісією Економічної і соціальної ради ООН (ЕКОСОР). Комісія веде свою діяльність з 1946 року. При цьому, початково була створена підкомісія зі становища жінок при Комісії з прав людини. Однак після чотирьох місяців її роботи виникло переконання, що для успішного вирішення гендерних проблем підкомісії, яка має допоміжний характер, явно

недостатньо – вона була ліквідована і замінена окремою Комісією зі становища жінок.

Комісія зі становища жінок була заснована ЕКОСОР в Резолюції 11 (II) від 21 червня 1946 року з метою підготовки рекомендацій і доповідей Раді з питань щодо захисту прав жінок у політичній, економічній, громадянській, соціальній сферах та в галузі освіти, а також з метою подання Раді рекомендацій щодо термінових і таких, що потребують негайного вирішення проблем, які відносяться до прав жінок, для втілення в життя принципу, згідно з яким чоловіки і жінки повинні користуватися рівними правами, і для вироблення пропозицій щодо виконання таких рекомендацій [64]. У своїй Резолюції 1987/22 від 26 травня 1987 року ЕКОСОР постановила розширити мандат Комісії з тим, щоб він включав функції сприяння цілям рівноправності, розвитку та миру, функції зі спостереження за здійсненням заходів з метою поліпшення становища жінок і з розгляду та оцінки прогресу, досягнутого на національному, субрегіональному, регіональному, секторальному та глобальному рівнях [65].

У своїй Резолюції 1996/6 від 22 липня 1996 року про подальшу діяльність за підсумками четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок, ЕКОСОР далі змінила мандат Комісії. Було постановлено, що Комісія буде: а) надавати Раді сприяння щодо контролю, огляду та оцінки досягнутого прогресу і проблем, пов'язаних із здійсненням Пекінської декларації та Платформи дій на всіх рівнях, і буде консультувати Раду з цього приводу; б) продовжувати забезпечувати підтримку зусиль з обліку гендерних питань у діяльності Організації Об'єднаних Націй і в цьому зв'язку ще більш зміцнювати свою каталітичну роль в інших сферах; с) виявляти питання щодо яких необхідно зміцнити загальносистемну координацію Організації Об'єднаних Націй для надання Раді сприяння у виконанні її координуючої функції; d) виявляти виникаючі питання, тенденції, нові підходи до потребуючих термінового розгляду проблем, що впливають на

становище жінок або рівність між чоловіками і жінками, і виносити рекомендації по суті цих питань; е) підтримувати і підвищувати рівень інформованості громадськості та забезпечувати підтримку її заходів зі здійснення Платформи дій [66].

Відповідно до Резолюції 1989/45 ЕКОСОР від 24 травня 1989 року, Комісія складається з представників 45 держав-членів (по одному представнику від кожної держави), що обираються Радою на основі справедливого географічного розподілу наступним чином: а) тринадцять членів від держав Африки; b) одинадцять членів від держав Азії; с) дев'ять членів від країн Латинської Америки і Карибського басейну; d) вісім членів від держав Західної Європи та інших держав; е) чотири члени від держав Східної Європи. З метою забезпечення збалансованої представленості в різних сферах, охоплених діяльністю Комісії, Генеральний секретар проводить з відібраними таким чином країнами консультації до остаточного призначення цих представників урядами та їх затвердження Радою.

Комісії належить вирішальна роль в організації Всесвітніх конференцій зі становища жінок, що відбулися в Мехіко у 1975 році, в Копенгагені у 1980 році, в Найробі у 1985 році і в Пекіні у 1995 році та в діяльності з виконання прийнятих на них рішень. Ці всесвітні конференції перетворили в рух важливий безперервно діючий механізм досліджень та аналізу, визначення цілей, оцінки ходу роботи для виявлення досягнень, а також прогалин і перешкод та прийняття нових зобов'язань і їх розширення.

Всесвітні конференції слугували форумами, за допомогою яких жіночі організації могли розширити свою участь у діяльності Організації Об'єднаних Націй і посилити свій вплив на зміст цієї діяльності. Протягом Десятиліття жінок різко збільшилася кількість неурядових організацій, що беруть участь у роботі Комісії.

Протягом останніх 10 років на своїх щорічних сесіях Комісія систематично оцінювала хід роботи в 12 найважливіших проблемних сферах, визначених у Платформі дій, і прийняла рекомендації щодо практичних заходів з активізації цієї роботи.

Комісія виступала в якості Спеціального підготовчого комітету з проведення п'ятирічного огляду ходу здійснення Платформи дій на двадцять третій спеціальній сесії Генеральної Асамблеї, що проходила в червні 2000 року. У підсумковому документі сесії були вказані досі існуючі прогалини і труднощі і сформульовані нові рекомендації щодо практичних заходів із забезпечення повного виконання зобов'язань, взятих в Пекіні у 1995 році.

Питання захисту трудових прав жінок знайшли своє відображення у роботі Комісії зі становища жінок. Так, на її 39-й сесії було зроблено висновок про неможливість досягнення рівності статей без встановлення рівної оплати за рівноцінну роботу, а на 41-й сесії розглядалося питання про облік домашньої роботи при оплаті праці жінок. Також Комісія брала активну участь у підготовці Конвенції МОП №100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 року.

В даний час Комісія зі становища жінок дає рекомендації щодо сприяння правам жінок у політичній, економічній і соціальній сферах, готує відповідні доповіді ЕКОСОР. Також вона розробляє пропозиції з термінових і таких, що потребують негайного вирішення проблем, що відносяться до захисту прав жінок, надає необхідну консультативну допомогу зацікавленим державам.

У своїй Резолюції 2006/9 від 25 липня 2006 року про майбутню організацію та методи роботи Комісії, ЕКОСОР постановила, що: а) починаючи зі своєї п'ятдесят першої сесії (що відбулася у 2007 році) Комісія розглядатиме одну пріоритетну тему на кожній сесії, ґрунтуючись на Пекінській платформі дій і рішеннях двадцять третьої спеціальної сесії Асамблеї; б) Комісія буде продовжувати проводити на щорічній основі загальну дискусію з подальшої діяльності за підсумками четвертої

Всесвітньої конференції зі становища жінок і двадцять третьої спеціальної сесії Асамблеї; с) в ході щорічного інтерактивного «круглого столу високого рівня» основна увага буде приділена накопиченому досвіду, отриманим урокам і передовій практиці, включаючи результати з підтверджуючими даними, там де вони є, пов'язаними зі здійсненням попередніх зобов'язань, взятих стосовно пріоритетної теми [67].

Якщо вести мову про ефективність роботи Комісії як координатора ООН з реалізації рішень Пекінської конференції та Нью-йоркській спецсесії, слід згадати дві тривожні тенденції. По-перше, питання забезпечення рівноправності чоловіків і жінок використовуються деякими країнами як інструмент політичного тиску. Як наслідок цього, «дискусійний клімат» на її сесіях не поліпшується. По-друге, дублювання роботи Ради ООН з прав людини та Комісії зі становища жінок при розгляді повідомлень про масові і систематичні порушення прав людини також викликає занепокоєння.

Тим не менш, на наш погляд, важко недооцінити внесок Комісії зі становища жінок у вирішення гендерних проблем на загальносвітовому рівні. Підтвердженням цьому може слугувати хоча б те, що розглянуті на щорічних сесіях Комісії питання завжди викликають підвищений інтерес з боку великої кількості делегатів з різних країн. МОП постійно бере активну участь у щорічних сесіях Комісії зі становища жінок. Так, на 58-й сесії, представник МОП виступив з промовою «Включення принципів рівності і недискримінації в національному законодавстві в галузі гідної праці», в якій було зазначено: «Ми твердо прихильні роботі з усіма, хто прагне до досягнення гендерної рівності та тверді у реалізації прогресу у цьому глобальному пріоритеті» [105].

Щодо контрольних функцій, то у кожному з двох основних документів ООН, які найбільш повно містять норми, що регулюють рівноправність жінок і чоловіків у соціально-трудовій сфері: у Пакті про економічні, соціальні і культурні права та Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – передбачено створення механізмів з контролю та

подальших дій щодо реалізації принципу рівноправності статей, включаючи захист жінок і чоловіків від дискримінації у сфері трудових відносин.

Арабські держави, які беруть участь у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, зобов'язані подавати до ООН доповіді про вжиті ними заходи і про процеси на шляху дотримання прав, визнаних у цьому Пакті. Доповіді повинні представлятися через два роки після вступу Пакту в силу для даної держави і далі кожні п'ять років. У доповідях зазначаються фактори і труднощі, що впливають на ступінь виконання обов'язків за цим актом. Економічна і соціальна рада ООН може:

а) «подавати до Комісії з прав людини для розгляду і надання загальних рекомендацій або, у відповідних випадках, для зведення доповіді, що стосуються прав людини, які подаються державами ..., і доповіді, що стосуються прав людини, які надаються спеціалізованими установами ...» (у тому числі Міжнародною організацією праці);

б) «представляти час від часу Генеральній асамблеї доповіді з рекомендаціями загального характеру і коротким викладом відомостей, які отримують від держав, що беруть участь у цьому Пакті, і від спеціалізованих установ про вжиті заходи та досягнуті результати в галузі забезпечення загального додержання прав, визнаних у цьому Пакті» ;

в) «звертати увагу інших органів Організації Об'єднаних Націй, їх допоміжних органів і спеціалізованих установ ... на будь-які питання, що виникають у зв'язку із доповідями, які можуть бути корисними цим органам при винесенні кожним з них у межах своєї компетенції рішень про доцільність міжнародних заходів, які могли б сприяти ефективному втіленню в життя цього Пакту».

З 1977 року діє Комітет з прав людини, що функціонує на основі Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Факультативного протоколу до Пакту, з 1984 року – Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, заснований спеціальною резолюцією Економічної та Соціальної Ради. Після вивчення доповідей держав Комітети вправі

перепровадити їм зауваження загального порядку, які вони вважатимуть доцільними.

Перевагою процедур Комітету з прав людини є можливість розгляду Комітетом індивідуальних скарг, що стосуються порушення тих прав, які проголошені у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права.

«Якщо слідувати принципу неподільності, взаємозалежності і взаємопов'язаності громадянських і політичних прав, і економічних, соціальних і культурних прав стосовно роботи ООН, то необхідно створити процедуру скарг за порушення ПЕСКП (Пакту про економічні, соціальні і культурні права), подібну процедурі Комітету з прав людини, щоб ліквідувати дисбаланс, який існує в даний час ... розробка проекту Факультативного протоколу до ПЕСКП, що надає окремим особам або групам право подавати скарги у зв'язку з недотриманням Пакту, була рекомендована Всесвітньою конференцією з прав людини у 1993 році. Комітет ЕСКП завершив роботу з підготовки проекту Факультативного протоколу наприкінці 1996 року, і у 1997 році Комісія з прав людини почала його обговорення. У 1998 році Комісія звернулася до Верховного комісара з проханням спонукати всі держави-учасниці ПЕСКП до подачі зауважень щодо цього проекту. Серед отриманих коментарів, деякі схвальні (наприклад, від Кіпру, Мексики, Фінляндії та Хорватії), проте, наприклад, Швеція не переконана в тому, що процедура індивідуальних скарг «представляє найкращий шлях до посилення міжнародних механізмів, які потребують внеску у загальну реалізацію економічних, соціальних і культурних прав».

Особливо важливу роль у забезпеченні рівноправності за ознакою статі, захисту жінок від дискримінації у всіх сферах життя суспільства, в тому числі і в сфері трудових відносин, відіграє Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, створений відповідно до ст. 17 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Держави-учасниці Конвенції зобов'язані представляти Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй для розгляду Комітетом доповіді

про законодавчі, судові, адміністративні або інші заходи, вжиті ними для виконання положень Конвенції та досягнутий прогрес протягом одного року з дня набрання Конвенцією сили для зацікавленого держави, а після цього, принаймні через кожні чотири роки і далі тоді, коли цього вимагає Комітет. У доповіді можуть зазначатися фактори й труднощі, що впливають на ступінь виконання зобов'язань щодо виконання положень Конвенції.

Процедура розгляду доповідей і подальших дій Комітету включає в себе запрошення представників держав виступити зі своїми повідомленнями на засіданнях Комітету, які проходять двічі на рік, що дає можливість представити коментарі експертів до доповідей і відповісти на можливі запитання членів Комітету. Комітет на підставі аналізу доповідей і підсумків своїх засідань вносить Генеральному секретарю ООН пропозиції та зауваження загального характеру. Генеральний секретар ООН в порядку інформації представляє щорічні доповіді Комітету Комісії ООН зі становища жінок. Заключні зауваження Комітету відображаються у щорічних доповідях Генерального секретаря ООН.

Незадовільна ситуація, що складається у сфері реалізації принципу рівноправності статей, захисту жінок від дискримінації, у тому числі в трудовій сфері, спонукає світове співтовариство наполегливо шукати більш ефективні процедури виконання загальновизнаних правових норм у цій галузі. У Програмі дій, прийнятій у червні 1993 року у Відні на Всесвітній конференції з прав людини, у ст. 40 прийняті рекомендації: «Договірним наглядовим органам (у т.ч. Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок) слід поширювати необхідну інформацію з тим, щоб жінки могли ефективніше користуватися існуючими процедурами застосування договорів у своєму прагненні до повного і рівного здійснення прав людини і недискримінації. Слід також прийняти нові процедури для більш дієвого здійснення зобов'язань щодо забезпечення рівноправності і прав жінок. Комісії зі становища жінок та Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок слід в оперативному порядку розглянути можливість встановлення права на

подачу петицій шляхом факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Через шість років (6 жовтня 1999 року) Факультативний протокол був прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН, яка тим самим підтвердила «свою рішучість забезпечити повне і рівне надання жінкам усіх прав людини та основних свобод, і вживати ефективних заходів щодо запобігання порушень цих прав і свобод».

У Протоколі міститься застереження, відповідно до яких Комітет не повинен розглядати петицію, поки він не переконається в тому, що всі доступні внутрішні засоби правового захисту були вичерпані, за винятком випадків, коли застосування таких засобів захисту не виправдано затягується або навряд чи принесе бажаний результат. У числі ознак, за якими Комітет може оголосити повідомлення неприйнятним, поряд з очевидними (якщо те ж питання вже було розглянуто Комітетом або розглядалося, або розглядається відповідно до іншої процедури міжнародного розгляду чи врегулювання, якщо повідомлення несумісне з положеннями Конвенції або якщо факти, що є предметом повідомлення, мали місце до того, як Протокол набув чинності для відповідної держави-учасниці, якщо такі факти не мали місце і після згаданої дати), у п. 2 ст. 4 Протоколу перераховані ознаки (якщо повідомлення недостатньо обґрунтовано або воно являє собою зловживання правом на направлення такого повідомлення), які, на наш погляд, на шкоду заявникам залишають не виправдано великий простір для тлумачення їх звернень міжнародними чиновниками, і містять ознаки, що дають підстави для оголошення петицій неприйнятними.

Процедура розгляду повідомлення та подальших дій Комітету досить тривала за термінами, що втім цілком зрозуміло для подібних міжнародних органів, позбавлених можливостей оперативного розгляду навіть доповідей держав-учасниць про реалізацію тих чи інших Конвенцій ООН. До числа переваг Протоколу слід віднести такі норми захисту прав особи чи групи осіб, що звертаються зі скаргами до Комітету, як доведення конфіденційного повідомлення, спрямованого Комітетом, до держави-учасниці за умови, що

особа або особи повідомлення згодні розкрити своє ім'я або імена цій державі (ст. 6), прийняття державою-учасницею всіх належних заходів для забезпечення, аби особи, які перебувають під її юрисдикцією, що не піддавалися жорстокому поводженню або залякуванню через направлення до Комітету повідомлення (ст. 11), проведення закритих засідань при розгляді повідомленні (ст. 7). Важливо також, що до ухвалення рішення по суті, Комітет може направити відповідній державі-учасниці для невідкладного розгляду прохання про те, щоб вона прийняла тимчасові заходи, які можуть виявитися необхідними для уникнення заподіяння можливої непоправної шкоди жертві або жертвам передбачуваного порушення (ст. 5).

Процедура розгляду індивідуальних петицій у Комітеті багатоетапна:

1. Доведення повідомлення до відома держави-учасниці.
2. Представлення державою-учасником протягом шести місяців письмового пояснення або заяви, що роз'яснюють це питання і будь-які заходи, якщо такі мали місце, які могли бути вжиті цією державою.
3. Розгляд всієї інформації представленої особою або групою осіб і державою-учасником на закритому засіданні Комітету.
4. Доведення думки Комітету щодо повідомлення разом зі своїми рекомендаціями, якщо такі є, обом сторонам.
5. Надання державою-учасником протягом шести місяців письмової відповіді Комітету, в тому числі інформації про будь-які заходи, прийняті з урахуванням думок і рекомендацій.

П.15 ст. 7 Протоколу передбачає можливість запиту Комітетом додаткової інформації про будь-які заходи, прийняті державою-учасницею з урахуванням думки і рекомендацій Комітету.

Особлива процедура передбачена при отриманні достовірної інформації, що свідчить про серйозні і систематичні порушення державою-учасником прав, закріплених у Конвенції. З урахуванням будь-яких зауважень щодо такої інформації, які за пропозицією Комітету можуть бути представлені зацікавленою державою-учасником, а також будь-якої іншої

достовірної інформації, наявної у неї, Комітет може призначити одного або декількох своїх членів для проведення розслідування і термінового подання доповіді Комітету. За згодою держави розслідування може включати відвідання її території. Протягом шести місяців з моменту отримання результатів розслідування, зауважень і рекомендацій, наданих Комітетом державі, остання надає Комітету свої зауваження. За необхідності, після завершення шестимісячного періоду, Комітет може запропонувати відповідній державі-учасниці інформувати його про заходи, вжиті у зв'язку з таким розслідуванням.

Жінки і чоловіки, які стали жертвами порушення своїх прав, передбачених ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: «Всі люди рівні перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону». У цьому відношенні будь-якого роду дискримінація повинна бути заборонена законом і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за якою б то не було ознакою, як-то: статі ... або інших обставин», мають можливість відповідно до Факультативного протоколу і Пакту звертатися зі скаргами до Комітету ООН з прав людини. Після розгляду повідомлення з урахуванням письмових даних, представлених Комітету окремою особою і зацікавленою державою-учасницею, Комітет повідомляє свої міркування відповідній державі-учасниці та особі, яка звернулася зі скаргою. Процедура розгляду включає також доведення до держави скарги, що надійшла до Комітету, з подальшим (протягом шести місяців після її отримання) наданням державою Комітету письмового пояснення або заяви, що роз'яснюють це питання і будь-які заходи, якщо такі мали місце, які могли бути вжиті цією державою.

Окремі особи або групи осіб мають право направляти повідомлення про факти дискримінації жінок і у позадоговірні інститути заохочення і захисту прав людини, такі як Комісія ООН з прав людини, Підкомісія щодо

заохочення і захисту прав людини, а також Комісія ООН зі становища жінок, яка на підставі подібної інформації тільки бере участь у підготовці політичних висновків щодо подолання дискримінації, але не здійснюючи жодних дій щодо індивідуальних петицій.

В рамках системи Організації Об'єднаних Націй особливе значення має механізм захисту трудової рівноправності жінок і чоловіків, який застосовується Міжнародною організацією праці. Відповідно до Статуту МОП контроль за застосуванням концепцій МОП, що встановлюють міжнародні стандарти у цій сфері, включає надання доповідей державами-членами про хід реалізації ратифікованих ними конвенцій МОП. Відповідно до ст. 22 Статуту МОП кожен з членів зобов'язаний представляти щорічні доповіді Міжнародному бюро праці щодо вжитих ним заходів для реалізації Конвенцій, до яких він приєднався.

Так, відповідно до п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 111 Про дискримінацію у галузі праці та занять кожен член МОП, для якого Конвенція є чинною, зобов'язується вказувати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, здійснені відповідно до політики рівності можливостей та поведження стосовно праці і занять, з метою викорінення дискримінації щодо таких, і на досягнуті за допомогою цих заходів результати. Відповідно до Конвенції термін «дискримінація» включає яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться в тому числі за ознакою статі, призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять. Відповідно до п. 2 ст. 10 Конвенції МОП № 156 Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками, «Кожен член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, у першій доповіді про її застосування, яка представляється відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, повідомляє, стосовно яких з положень Конвенції він має намір скористатися можливістю,

передбаченою п. 1 цієї статті (положення Конвенції з урахуванням національних особливостей можуть застосовуватися поетапно) і у наступних доповідях вказує, в якій мірі він здійснив або має намір втілити ці положення».

Крім цього, щорічно по обмеженому числу конвенцій держави зобов'язані подавати доповіді по ратифікованим конвенціям з акцентом на перешкоди, що не дозволяють поки їх ратифікувати.

У цьому зв'язку можна згадати про те, що дотримання державами-членами своїх зобов'язань за конвенціями і рекомендаціями або зобов'язань, що мають відношення до них, є предметом регулярного контролю з боку постійних органів, заснованих для цієї мети у 1926 році. Цей постійний механізм складається з комітету незалежних експертів («КЕЗКР МОП») і з Трьохстороннього комітету Міжнародної конференції праці («ККЗКР МОП»), які вивчають і коментують інформацію та доповіді, які подаються урядами. Після розгляду доповідей держав-членів МОП на закритих засіданнях Комітету експертів щодо застосування конвенцій і рекомендацій, доповідь Комітету з його коментарями розглядається Трьохстороннім комітетом Міжнародної конференції праці із застосування конвенцій і рекомендацій. Щороку доповідь Комітету експертів публікується в якості Доповіді III (Частина IV) Конференції. Доповідь Трьохстороннього комітету щодо застосування конвенцій і рекомендацій публікується в Протоколах кожної генеральної сесії Міжнародної конференції праці.

Додаткові можливості для захисту рівних прав жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості надають спеціальні процедури розгляду «подання» і «скарги», які можуть почати у першому випадку будь-яка організація трудящих або роботодавців, а в другому – держава, яка ратифікувала ту ж конвенцію, делегат Міжнародної конференції праці (від уряду, від працівників або роботодавців) або Адміністративна рада МОП. Після

розгляду «подання» та його коментаря відповідним урядом, тристороннім комітетом для дослідження заяви комітет представляє свої висновки та рекомендації Адміністративній Раді, яка приймає рішення про публікацію подання і відповіді уряду. На відміну від стандартних механізмів моніторингу конвенцій МОП зазначені спеціальні процедури, передбачені ст. 24 і 26 Статуту МОП дозволяють з більшою очевидністю (насамперед за допомогою інформації організацій трудящих і роботодавців) оцінювати дотримання конвенцій державами. У використанні подібного механізму полягають відомі переваги цієї процедури МОП у порівнянні з процедурами інших установ ООН.

Як вже було сказано, індивідуальні звернення, петиції групи осіб розглядаються конвенційними органами ООН, що стоять на захисті політичних і громадянських прав, а в Європі у сфері захисту політичних і громадянських прав діє Європейський Суд з прав людини.

Слід зазначити суттєвий прогрес у позиції міжнародних організацій щодо можливості розгляду особистих звернень громадян зі скаргами на порушення міжнародно визнаних соціальних прав, як це має місце з прийняттям Факультативного протоколу до Пакту про економічні, соціальні і культурні права, який на додаток до процедури, передбаченої Факультативним протоколом до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, розширить можливості для жінок користуватися правом особистого звернення у відповідні два договірних органи ООН за захистом від дискримінації у сфері праці. Цьому сприятиме і введення в дію Протоколу № 12 до Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Представляються конструктивними останні пропозиції Парламентської Асамблеї Ради Європи, спрямовані на підвищення рівня захисту соціальних прав громадян держав-членів Ради Європи, включаючи надання можливості фізичним особам подавати

індивідуальні скарги на порушення їхніх соціальних прав, закріплених у Європейській соціальній хартії. Серед рекомендацій Асамблеї заслуговує уваги і Публічне обговорення доповідей держав з соціальних питань з прийняттям рекомендацій і навіть засуджуючих резолюцій, що небайдує для репутації держав, проте слід визнати, що відсутність зобов'язуючого міжнародного механізму, який би змушував держави дотримуватися відповідного міжнародним нормам порядку у цій сфері, свідчить про обмежені можливості міжнародних універсальних і європейських організацій. «Обов'язок представляти доповідь органу з контролю за дотриманням договору (в тому, числі Пакту про економічні, соціальні і культурні права) не пов'язана з обов'язком ліквідувати наслідки будь-якого порушення, яке може виявитися при розгляді такої доповіді».

До сказаного слід додати, що юридична неграмотність переважної більшості жінок в арабських державах, тривалість розгляду їх скарг у міжнародних договірних органах самі по собі є істотною перешкодою у реалізації їх права на звернення в органи ООН.

Автор поділяє точку зору Г.Р. Лук'янцева, який, оцінюючи сучасні тенденції розвитку міжнародного співробітництва та міжнародного контролю у сфері прав людини, справедливо вважає, що «З урахуванням того, що нормативну базу в міжнародному праві прав людини можна вважати такою, що в основному вже сформувалася, акцент у міждержавному співробітництві буде з часом (втім, цей процес можна вважати таким, що вже розпочався) все більше зміщуватися в сферу забезпечення виконання державами своїх зобов'язань у правозахисній галузі. У цьому зв'язку варто очікувати підвищення важливості контрольного аспекту у функціонуванні основних міжнародних систем та договорів у сфері прав людини. Зокрема, не можна виключати активізації розробки нових договорів, основною метою яких буде не доповнення нормативного змісту вже закріплених прав і свобод людини, а

створення додаткових органів контролю або розширення функцій вже наявних контрольних механізмів». Разом з тим, вважає Г.Р. Лук'янцев, «будь-які заходи з реформування відповідних механізмів не повинні призвести до перетворення договірних органів у квазісудові або тим більше у судові органи. Завжди слід мати на увазі, що головне призначення правозахисних конвенційних комітетів полягає у наданні сприяння державам-учасницям основних міжнародних договорів з прав людини у виконанні ними добровільно взятих на себе зобов'язань».

Висновки до Розділу 1

Права жінок є невід'ємною частиною прав людини. У сучасному міжнародному праві склався інститут міжнародного захисту прав жінок. Міжнародний захист прав жінок – це сукупність договірних норм міжнародного права, що регулюють співробітництво держав з метою загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту прав жінок у всіх сферах життя. Виходячи з цього визначення, автором запропоновано визначення поняття «міжнародний захист трудових прав жінок» – це сукупність принципів міжнародного права, договірних норм міжнародного права та міжнародно-правових звичаїв, що регулюють співробітництво держав з метою загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту прав жінок у трудових відносинах, зокрема шляхом встановлення мінімальних трудових стандартів.

Спеціальними принципами інституту міжнародного захисту трудових прав жінок визначено: а) принцип рівноправності чоловіків і жінок; б) принцип міжнародно-правової відповідальності; с) принцип соціального розвитку. Інститут міжнародного захисту трудових прав жінок має завдання сприяти забезпеченню прав жінок в різних державах, сприяти здійсненню зобов'язань, закріплених в угодах про права жінок. В міжнародній практиці створені механізми захисту прав жінок: універсальні, регіональні та внутрішньодержавні.

Підводячи підсумок історичного огляду розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, відзначимо, що, незважаючи на наявність численних міжнародно-правових актів, на діяльність міжнародних організацій тощо, ряд проблем залишається невирішеним через відсутність певних правових норм, а також через фактичне невиконання / неналежне виконання наявних. Подальше міжнародно-правове регулювання праці жінок багато в чому залежить від загального розуміння, що не можна зупинятися на досягнутому, і нові

економічні реалії вимагають відповідного правового відображення, зокрема, в рамках міжнародного права.

Розвиток міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок можна умовно розділити на три періоди. Перший період охоплює час з 1906 р. по 1945 р., коли вперше визначилася необхідність розробки міжнародних стандартів у галузі регулювання жіночої праці, і були прийняті відповідні міжнародно-правові акти. Другий період умовно можна датувати 1945-1975 рр. В аспекті захисту загальнолюдських прав мова йшла і про права жінки, в тому числі, про право на працю без жодної дискримінації. З 1975 р. розпочався третій період у розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, який триває по теперішній час.

Безсумнівно, теорія заборони дискримінації за ознакою статі, перенесена на ґрунт кожної держави, повинна враховувати існуючу політико-економічну реальність, історичний характер розвитку державності, а не тільки ступінь розробленості досліджуваної теми та її важливість для світової спільноти. Однак ще раз хочеться підкреслити справедливість думки ООН, згідно з якою максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх сферах, включаючи забезпечення в законодавстві і на практиці загального визнання принципу рівності чоловіків і жінок, вимагають не тільки добробут всього світу і справа миру, але й повний розвиток кожної конкретної держави.

З'ясовано, що в організаційній структурі ООН в даний час діють численні підрозділи, що наглядають за виконанням державами-учасницями ООН міжнародних договорів у сфері прав і свобод людини і громадянина, включаючи рівноправність жінок і чоловіків Проаналізовано їх діяльність.

Особлива увага приділена механізмам індивідуальних скарг. Визначено, що юридична неграмотність переважної більшості жінок в арабських державах, тривалість розгляду їх скарг у міжнародних договірних органах самі по собі є істотною перешкодою у реалізації цього права.

РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК У МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ

2.1. Міжнародно-правова заборона дискримінації жінок у трудових відносинах

Однією з основних характеристик сучасного міжнародного права є забезпечення формальної рівності індивідів, тобто рівності перед законом і право на захист з боку закону. Ідея підтримки гідності людини, ким би вона не була і де б не перебувала, у формально-юридичному значенні знаходить своє втілення в забезпеченні рівноправності для кожного. В.С. Нерсисянц зазначає, що моральна вимога рівної поваги до всіх людей у правах людини підноситься в ранг правової цінності, яка еквівалентна правовій рівності. Моральна рівність і правова рівність утворюють центральну ланку взаємодії цих систем, навколо якої концентруються цінності, що мають однаково важливий сенс і для моралі, і для права – свобода, справедливість, недискримінація [55, с. 19].

Як підкреслює І.Л. Кисельов, рівність стосовно здійснення прав і свобод людини, рівність усіх перед законом і право кожного на рівний захист з боку закону проголошені у всіх міжнародно-правових актах з прав людини, як універсальних, так і регіональних. Очевидно, що це відноситься і до прав у сфері праці.

Однак, незважаючи на те, що люди визнаються рівними у своїх правах від народження, між ними об'єктивно існують соціальні та біологічні відмінності. Історично склалося так, що ці відмінності тягли за собою розподіл на індивідів «першого» і «другого» сорту, з відповідним несправедливим розрізненням їх в правовому та соціальному стані.

Сучасне суспільство, що визнає пріоритет прав людини, принципово заперечує нерівність. Але, як справедливо зауважує А.А. Пронін, «концепція рівності» означає щось значно більше, ніж однакове поводження з усіма

людьми. Однакове ставлення до людей, які знаходяться в нерівному становищі, сприятиме скоріше збереженню, ніж викорінюванню несправедливості. Справжньої рівності можна домогтися лише за допомогою зусиль, спрямованих на вивчення і виправлення такого становища [62, с. 14]. Саме ця більш широка концепція рівності стала основним принципом і кінцевою метою в боротьбі за визнання і забезпечення прав людини взагалі і жінок зокрема.

Одним із завдань міжнародного та національного права є забезпечення юридичних умов для інтегрального розвитку кожної людини, дотримання та захисту її прав, закріплених у нормативно-правових актах. Здійснення цього завдання передбачає усесторонню боротьбу з дискримінацією, а тому принцип заборони дискримінації був інкорпорований в значну кількість міжнародно-правових договорів.

Саме поняття «дискримінація» може трактуватися широко – як існування негативного ставлення до певних (наприклад, національних, релігійних, гендерних) груп населення, щодо яких здійснюються дії дискримінаційного характеру, що перекривають доступ до джерел доходу або ресурсів.

У вузькому сенсі існуючі заборони не входять до поняття дискримінації, тобто вона розглядається тільки як якісь дії, спрямовані проти групи осіб, яка дискримінується. Слід враховувати ту обставину, що люди, не відчуючи проти дискримінованих ніяких упереджень, тим не менш, можуть піддавати останніх дискримінації. І, навпаки, можуть не брати участь в дискримінаційному процесі індивіди, упереджені проти певної групи населення.

Варто відзначити, що дискримінацією також є надання необґрунтованих пільг, переваг окремим особам або категоріям громадян, оскільки це також суперечить одвічним прагненням людства до свободи, рівності, справедливості. А так як у сфері трудових відносин зачіпаються

найважливіші, з точки зору задоволення фізичних і духовних потреб, права, то і дискримінація у них сприймається особливо болісно.

Таким чином, в юриспруденції дискримінація визначається через нерівний доступ до права як засобу свободи рівнозначних суб'єктів. При цьому можна говорити про нерівність двох типів: нерівність прав, обумовлених законодавством, і нерівність у доступі до рівних можливостей.

Будь-яка дискримінація – явище, яке доволі гостро відчувається у соціумі, але складно піддається формальній фіксації. Вона нерідко носить завуальований характер, що ускладнює можливість її виявлення і доведення. Тим не менш, дискримінація є одним з найпоширеніших негативних явищ, зокрема, у сфері найманої праці [2, с. 177]. Вона характеризується безліччю різновидів, проявляється в різних групах трудових відносин.

Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року містить два визначення даного поняття. У широкому сенсі дискримінація – порушення прав, проголошених у Загальній декларації прав людини. У вузькому – щодо трудових відносин – термін включає в себе «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» (ст. 1).

Держава, яка ратифікувала цю конвенцію, не має права встановлювати будь-які обмеження рівності можливостей у трудових та суміжних з ними відносинах ні самотійно, ні за погодженням з представницькими органами роботодавців і найманих працівників, або іншими відповідними органами (за винятком відмінностей, переваг або обмежень, заснованих на специфічних вимогах певної роботи). Характерно, що певні заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, які з міркувань статі і т.д., зазвичай визнаються такими, що потребують спеціального захисту або допомоги, не вважатимуться дискримінацією з погляду даної конвенції.

На практиці, і особливо яскраво у трудових відносинах, виявляються прямі і непрямі прояви дискримінації. Під прямою дискримінацією розуміється обмеження рівності можливостей, що базується на таких підставах як вік, стать і т.п.

Непряма дискримінація (дискримінація в прихованій формі) має місце, коли зовні нейтральна норма, критерій або практика ставить представників якоїсь меншини в пригнічене становище порівняно з іншими особами, крім випадків, коли дана норма, критерій або практика об'єктивно виправдані легітимною метою, і спосіб досягнення цієї мети є належним і необхідним. Вона, наприклад, може виявлятися стосовно правового регулювання праці на умовах неповного робочого часу або інших форм часткової зайнятості. Так, Федеральний Трудовий Суд Німеччини визначив, що виключення працівників; зайнятих на умовах неповного робочого часу, зі сфери охоплення пенсійним страхуванням, характерного для всіх працюючих за трудовим договором на умовах повного робочого часу, може також розглядатися як непряма дискримінація [14, с. 32].

На практиці значною перешкодою в отриманні обґрунтованого і справедливого судового рішення, у справі щодо прямої або непрямой дискримінації, може виявитися проблема збору доказів. Як приклад можна навести випадок, коли працівнику відмовляють у занятті певної посади, як він вважає, на дискримінаційній основі. У багатьох країнах адміністрація не зобов'язана надавати докази, що пояснюють причину відмови, які не пов'язані з дискримінацією. Таким чином, тягар доведення лежить на заявнику, і, отже, роботодавець може виграти справу, не даючи жодних пояснень і просто оскаржуючи аргументи позивача, для якого сам процес подання доказів може становити певну складність.

Олів'є Де Шуттер, професор права юридичного факультету Університетського коледжу Лондона, підкреслює, що незважаючи на заборону дискримінації, особи, які до неї вдаються, можуть її використовувати таким чином, що сторонньому спостерігачеві буде важко її

визначити. «А саме, вони можуть намагатися приховати дискримінацію, використовуючи процедури, практику і критерії, які не дискримінують на перший погляд, але які були розраховані для досягнення тієї ж ізоляції, до якої призводить і пряма дискримінація» [86].

Щоб вирішити наявну проблему багато законодавців і судів прийняли наступне рішення: якщо позивач може підтвердити факти дискримінаційного характеру, то відповідач повинен довести, що очевидна дискримінаційна дія була здійснена через наявність об'єктивних чинників, які не мають відношення до статі позивача. Цей значний прорив у питанні збору доказів стався в країнах з різними правовими системами: Норвегія, Швеція, Італія, Нідерланди, Великобританія, Зімбабве, Фінляндія, Франція, Німеччина, Гватемала, Гайана.

Проблема дискримінації за ознакою статі є однією з найбільш актуальних проблем, що стоять нині перед світовою спільнотою. З одного боку, ще існують норми, які відтворюють патріархальні погляди на становище чоловіка і жінки в суспільстві, з іншого боку, через систему законодавчих норм йде закріплення традиційних уявлень про становище статей. «Іноді держава підтримує традиційні погляди на гендерні ролі, маючи при цьому лише добрі наміри і не підозрюючи про свою співучасть у відтворенні дискримінації і патріархальних поглядів на проблему. Приклади можна запозичити з трудового права, де «пільга» закреслює рівність, а «заборона» робить виключення з рівності за ознакою приналежності до певної статі».

Як зазначалося вище, досягнення гендерної рівності та боротьба з дискримінацією за ознакою статі знайшли своє відображення в міжнародних документах, прийнятих більшістю держав світу.

Міжнародно-правовий захист постулату рівності здійснюється на підставі численних спеціальних угод, а також договорів про загальні права людини. Так, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визнає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці: «винагорода,

яка забезпечує як мінімум усім трудящим справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності, без якої б то не було різниці, причому зокрема жінкам повинні бути створені умови праці не гірше тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю».

Закріплене у Загальній декларації прав людини і міжнародних пактах поняття «дискримінація», стало набувати нових відтінків, особливо стосовно проблеми рівноправності статей. Як відзначають сучасні вчені-правознавці, зокрема Н. Кравчук, в науці і в законодавстві мова стала йти про «негативний» і «позитивний» підвиди дискримінації. При цьому під негативною дискримінацією розуміються будь-які обмеження в правах, а під позитивною – будь-які пільги і переваги. Як негативна, так і позитивна дискримінація може бути не тільки закріплена в законах (дискримінація де-юре), а й реалізується на практиці (дискримінація де-факто). При цьому для усунення дискримінації де-факто держави повинні утримуватися від будь-яких дискримінаційних дій або практик. Крім того, вони повинні заборонити дискримінацію жінок приватними особами та організаціями.

У 1967 році була прийнята Декларація Про ліквідацію дискримінації щодо жінок. У преамбулі даного документу Генеральна Асамблея ООН визнала за необхідне підкреслити, що дискримінація щодо жінок не сумісна з їх людською гідністю, добробутом родини і суспільства, заважає участі жінок на рівних умовах з чоловіками у політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни і є перешкодою до повного розвитку можливостей жінки у справі служіння своїй країні і людству.

Особливо слід виділити позицію ООН у тому, що «повний розвиток країни, добробут всього світу і справа миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх галузях, включаючи забезпечення в законодавстві і у практиці загального визнання принципу рівності чоловіків і жінок». У статті 1 Декларації закріплено, що дискримінація щодо жінок, яка приводить до заперечення чи обмеження рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності.

Далі в даному документі перераховуються заходи, необхідні державам для успішної боротьби з дискримінацією, які допоможуть забезпечити заміжнім і незаміжнім жінкам однакові права з чоловіками в соціально-економічній діяльності, зокрема:

1) права без дискримінації за ознакою громадянського стану або за іншими ознаками отримувати професійну підготовку, працювати, вільно обирати професію і заняття і вдосконалюватися у своїй професії та спеціальності;

2) права на рівну з чоловіками оплату і рівне матеріальне забезпечення за рівну працю;

3) права на оплачувану відпустку, на пенсійне забезпечення і на матеріальне забезпечення в разі безробіття, хвороби, старості та в інших випадках втрати працездатності;

4) права на отримання допомоги на сім'ю на однакових умовах з чоловіками.

Зокрема, ці заходи виражаються у встановленні належного юридичного захисту рівноправності чоловіків і жінок в рамках національного (гарантованість законом принципу рівності для чоловіків і жінок) і міжнародного (ратифікація відповідних міжнародних актів та їх повне втілення в життя) права. Існуючі закони, звичаї, постанови та практика, які є дискримінаційними щодо жінок, повинні бути анульовані.

У статті 3 Декларації містяться положення про підготовку громадської думки та напрямки національних прагнень до викорінення забобонів, звичаїв та іншої практики, заснованої на ідеї неповноцінності жінок. Однак, на наш погляд, зміна соціальної структури в ряді країн пов'язується в першу чергу з природними історичними процесами, а вже в другу чергу – з впливом міжнародного права на національні звичаї.

Зрозуміло, можна приписувати кожен такий випадок до культурної специфіки конкретній території, яка не має ніякого значення за його межами. Але в умовах масових переміщень людей в епоху глобалізації дотримуватися

такої позиції стає все важче і у держав з'являється можливість продемонструвати, що деякі вже звичні дії, що порушують права жінок, можуть породити переслідування за законом в судах інших країн незалежно від того, де саме вони були здійснені.

Декларація Про ліквідацію дискримінації щодо жінок стала першим міжнародним актом, спеціально присвяченим цій проблемі. Але наявності одного лише документа, що має рекомендаційний характер і не підлягає за своїм характером ратифікації, було явно недостатньо для вирішення все більш загрозливої проблеми утиску прав за ознакою статі. Світове співтовариство дійшло висновку про необхідність прийняття міжнародного договору, який став би міжнародним стандартом у сфері прав жінок і представляв програму дій держав-учасниць з метою забезпечення гарантій здійснення цих прав.

Додаткові засоби захисту прав даної категорії населення видавалися необхідними, оскільки одного правового закріплення факту, що жінки є частиною людства, виявилось недостатнім для забезпечення захисту їх прав. До того ж, незважаючи на те, що Міжнародний білль про права людини, яким називають по сукупності три міжнародних договори: Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, – закріпив сукупність прав, якими можуть користуватися всі люди, включаючи жінок, дискримінація щодо останніх все одно зберігалася в окремих країнах.

Документом, метою якого стало посилення положень існуючих міжнародних договорів, що прямо або опосередковано зачіпають захист прав жінок, стала прийнята 18 грудня 1979 року Генеральною Асамблеєю ООН Конвенція Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що займає важливе місце в переліку міжнародних актів у галузі прав людини. Як міжнародний договір вона вступила в силу після того, як була ратифікована двадцятотою країною 3 вересня 1981 року.

В цілому Конвенція являє собою всеосяжну структуру, що має на меті протидію тим силам, які підтримують дискримінацію за ознакою статі. Вона кваліфікує гендерну нерівність у значенні порушення прав жінок як прав людини.

Здійснення основоположної правової норми Конвенції – заборони всіх форм дискримінації щодо жінок – не може бути забезпечено лише за допомогою прийняття нейтральних законів. Тому в даному документі принципи про права жінок, які застосовуються до всіх жінок у всіх сферах, викладаються в юридично імперативній формі. Крім вимоги надання жінкам рівних з чоловіками прав, у Конвенції пропонується також прийняття певних заходів для забезпечення того, щоб всюди жінки могли користуватися визнаними за ними правами.

Ст.1 Конвенції розкриває поняття «дискримінація щодо жінок» – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на ослаблення або зводить нанівець визнання або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері.

Варто зазначити, що дане визначення дискримінації щодо жінок викладено детальніше, ніж визначення, які містяться в інших документах з більш широкою сферою дії. Найважливіша його особливість, на думку О.А. Вороніної, полягає в тому, що поняття дискримінації застосовується не тільки до юридичної рівноправності чоловіків і жінок, але і до їх фактичного стану. Цей же принцип підкреслюється і в пункті 1 статті 2, де сказано, що держави-учасниці Конвенції зобов'язуються «вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, для зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок».

Таким чином, держави-учасниці зобов'язуються проводити політику ліквідації дискримінації через включення у внутрішньодержавне право

принципу рівноправності чоловіків і жінок. Вони не тільки закріплюють дане положення, але і зобов'язуються забезпечити механізм його реалізації в існуючих нормативних актах.

Чоловіки і жінки повинні отримувати однакову винагороду за свою працю рівної цінності.

В той же час, згідно зі ст.4 Конвенції, не вважається дискримінаційним вжиття державами-учасницями заходів з охорони материнства і «тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками». Однак такі заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей і рівноправного становища чоловіків і жінок.

Цікавим є той факт, що в даному правовому документі крім категорії «рівність», з'являється категорія «справедливість», що було новацією в міжнародній нормотворчості з цього питання.

Однією з установок Конвенції є розширення розуміння самої концепції прав людини – в плані обмеження повного використання жінками своїх основних прав визнається вплив звичаїв, традицій і культурного середовища. Відзначаючи цей взаємозв'язок, Конвенція підкреслює, що необхідно змінити традиційну роль чоловіків і жінок у суспільстві та сім'ї для досягнення повної рівності статей. На держави покладається обов'язок прагнути до зміни соціальних і культурних моделей поведінки особистості в цілях знищення «забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, які засновані на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї зі статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок». Вищевказана мета може бути досягнута, зокрема, шляхом прийняття освітніх програм, які спрямовані на викорінення забобонів і стереотипів, пов'язаних із статевою приналежністю.

Положення, що стосуються сфери регулювання трудової діяльності жінок містяться у ст. 10 і ст. 11 Конвенції. Держави-учасниці покликані забезпечувати на основі рівності чоловіків і жінок: 1) право на працю як невід'ємне право всіх людей; 2) право на однакові можливості при наймі на

роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв відбору при наймі; 3) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості; 4) право на рівну винагороду; 5) право на соціальне забезпечення, зокрема в разі втрати працездатності, та на оплачувану відпустку; 6) право на безпечні умови праці та охорону здоров'я. Таким чином, у даному міжнародно-правовому акті вперше найбільш повно знайшли відображення основні трудові права жінок.

Конвенція Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок була ратифікована більшістю країн світу. Однак багато держав висловили при ратифікації цього договору безліч істотних застережень. Деякі з них, хоча і зберігають загальну спрямованість зобов'язань за Конвенцією, дозволяють державам зберігати дискримінаційну практику та законодавство в певних областях (питання громадянства дітей, народжених у шлюбі, рівне право подружжя на розлучення, свобода вибору занять і професій, придбання, розпорядження та користування власністю і т.д.). Наприклад, багато застереження є віддзеркаленням конфлікту між нормами Конвенції та правом шаріату. Такі застереження зробили при ратифікації Конвенції Бангладеш і Єгипет, а також Ірак і Лівія.

На думку Комісії ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, застереження знижують ефективність Конвенції 1979 року, створюють перешкоди для Комісії в оцінці прогресу в здійсненні її положень, обмежують мандат Комісії і негативно впливають на весь режим прав людини. Як зазначила С.В. Поленіна, практика зняття державами раніше зроблених застережень старої Конвенції також має місце, але темпи руху в бік вирівнювання статусу чоловіків і жінок у світі поки що явно недостатні.

Стосовно подолання на міжнародному рівні всіх форм дискримінації щодо жінок, особливо у сфері праці, варто згадати Конвенцію МОП № 100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, яка була прийнята 29 червня 1951 року і набула чинності 23 травня 1953 року. Сам термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» за цією

Конвенцією МОП відноситься до ставок винагороди, що визначаються без дискримінації за ознакою статі.

Дана Конвенція МОП заснована на перспективному підході до рівності статей. Зокрема, працюючі чоловіки і жінки повинні отримувати однакову винагороду за «працю рівної цінності», а не просто за таку ж або аналогічну працю, оскільки вони часто зайняті в різних професійних групах і секторах економіки.

«Відзначимо, що дана Конвенція використовує поняття «праця рівної цінності», яке має ширше значення, ніж «рівна праця», і спрямоване на те, щоб запобігти непрямому обмеженню принципу рівності винагороди, яке можливе при застосуванні поняття «рівна винагорода за рівну працю». У разі застосування останнього поняття можлива дискримінація жінок щодо заробітної плати під тим приводом, що специфічна жіноча праця не дорівнює чоловічій (менші фізичні навантаження тощо)».

Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП № 100 принцип рівної винагороди може застосовуватися членами МОП шляхом або визначення у національному законодавстві, або створення системи визначення винагороди, встановленої чи визнаної законодавством, або колективних договорів між підприємцями та працівниками, або поєднання цих різних способів.

Пропозиціям про здійснення принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності Генеральною Конференцією МОП було вирішено надати форму Рекомендації, яка побачила світ 29 червня 1951 року. Звертає на себе увагу п. 7 Рекомендації, згідно з яким держави повинні докладати всіх зусиль для заохочення серед широких кіл населення розуміння причин, в силу яких необхідне проведення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Згідно з нормами Рекомендації, для полегшення застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності у разі потреби повинні вживатися заходи для підвищення ефективності праці жінок наступними способами:

1) забезпечення працівникам обох статей рівних або рівноцінних можливостей щодо професійного орієнтування, отримання потрібних порад з професійних питань, а також щодо професійної підготовки та працевлаштування (на наш погляд, тут можна провести паралелі з нормами Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у якій підкреслюється необхідність проведення відповідної освітньої роботи серед різних груп осіб);

2) прийняття належних заходів для заохочення жінок до використання наданих їм можливостей у галузі професійного орієнтування, отримання порад з усіх професійних питань, а також здійснення професійної підготовки та надання належної допомоги у працевлаштуванні;

3) надання соціального та культурно-побутового обслуговування, що відповідає потребам працівників-жінок, особливо потреб, пов'язаних із сімейними обов'язками, а також фінансування цього обслуговування за рахунок загальнодержавних фондів або за рахунок фондів соціального забезпечення, або фондів соціально-побутового обслуговування працівників даної галузі, тобто фондів, створюваних за рахунок сплати внесків за працівників, незалежно від їхньої статі;

4) заохочення рівноправності чоловіків і жінок стосовно доступу до різних родів занять і посад без порушення положень міжнародних угод і законодавства країн про охорону здоров'я і добробут жінок.

Всі ці заходи, безсумнівно, покликані також сприяти боротьбі з дискримінацією за ознакою статі у сфері праці.

Слід також згадати Конвенцію МОП № 117 Про основні цілі та норми соціальної політики, яка була прийнята 22 червня 1962 року і набула чинності 23 квітня 1964 року, розділ V якої присвячений забороні дискримінації, зокрема, за ознакою статі. Дана дискримінація повинна бути скасована стосовно:

1) трудового законодавства та угод, які надають рівні економічні умови для всіх осіб, які законно проживають і працюють у цій країні;

- 2) допуску на державну або приватну службу;
- 3) умов найму та просування по службі, можливостей для професійного навчання, умов праці;
- 4) заходів з охорони здоров'я, охорони праці та забезпечення добробуту працівників, дисципліни;
- 5) участі в переговорах про укладення колективних договорів;
- 6) ставок заробітної плати, які визначаються відповідно до принципу рівної оплати за працю рівної цінності.

Ще одним міжнародним документом, який має особливе значення до аналізованої проблематики, є спільна Рекомендація МОП/ЮНЕСКО Щодо статусу вчителів, прийнята в Парижі 5 жовтня 1966 р. У розділі III «Керівні принципи» зазначається, що всі аспекти діяльності, пов'язаної з підготовкою та зайнятістю вчителів, повинні бути вільні від будь-якої дискримінації, здійснюваної за ознакою статі.

На арабському регіональному рівні питанню недискримінації жінок у трудових відносинах присвячена як спеціальна конвенція, так і окремі положення загальних конвенцій Арабської організації праці. У преамбулі спеціальної конвенції – Конвенції Арабської організації праці №5 Про працюючих жінок від березня 1976 року – передбачається, що людські ресурси є основою для досягнення загального соціально-економічного розвитку, а жінки складають половину цих сил, через що вимагається залучення жінок до максимально широкого кола робіт на основі повної рівності з чоловіками.

Далі ця Конвенція передбачає обов'язок закріплення рівноправності жінок і чоловіків в усіх актах трудового законодавства держав-учасниць і законодавче врегулювання можливості залучення жінок до роботи в усіх секторах економіки, зокрема і в сільськогосподарському секторі.

Держави-учасниці взяли на себе зобов'язання працювати над тим, щоб забезпечити рівні можливості в сфері зайнятості між чоловіками і жінками у всіх секторах економіки, створювати рівні можливості для підвищення

кваліфікації і повинні брати до уваги недискримінацію у питанні кар'єрного зростання чоловіків і жінок.

Далі Конвенція передбачає зобов'язання рівної оплати за подібну роботу. При цьому у Конвенції застосовується поняття саме подібної роботи, а не роботи рівної цінності, як це сьогодні пропагує МОП. Жінкам також гарантується рівний з чоловіками доступ до всіх рівнів освіти, а також до професійної орієнтації та підготовки до і після прийняття на роботу. Передбачається також право жінок на соціальну допомогу, оплачувану відпустку, проте не зазначається, що їх надання здійснюється на одному рівні з чоловіками.

Щодо загальних конвенцій, то Конвенція Арабської організації праці №1 Про трудові стандарти від січня 1966 року вперше розповсюдила захист трудових прав на жінок і закріпила принцип рівності чоловіка і жінки у трудових відносинах. Конвенція Арабської організації праці №9 Про орієнтацію і професійну підготовку від березня 1977 року закріпила рівну з чоловіками можливість професійного навчання жінок. Багато інших конвенцій Арабської організації праці передбачають спеціальне регулювання трудових відносин жінок, але таке спеціальне регулювання не засновується на принципі рівності з чоловіками.

Підводячи підсумок висвітленню питання подолання на міжнародному рівні всіх форм дискримінації щодо жінок, необхідно зазначити наступне. Безсумнівно, теорія заборони дискримінації за ознакою статі, перенесена на ґрунт кожної держави, повинна враховувати існуючу політико-економічну реальність, історичний характер розвитку державності, а не тільки ступінь розробленості досліджуваної теми та її важливість для світової спільноти. Однак ще раз хочеться підкреслити справедливості думки Організації Об'єднаних Націй, згідно з якою максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх сферах, включаючи забезпечення в законодавстві і на практиці загального визнання принципу рівності чоловіків і жінок,

вимагають не тільки добробут всього світу і справа миру, але й повний розвиток кожної конкретної держави.

2.2. Міжнародно-правові норми про охорону материнства та осіб з сімейними обов'язками

Охорона материнства у сфері праці є важливим елементом рівності можливостей та охорони здоров'я. Вона дозволяє жінкам успішно поєднувати ролі матері і трудівниці, і не допускати нерівного ставлення до жінок у сфері зайнятості з причини їх репродуктивної ролі [1, с. 96]. Важливим завданням є зміцнення системи охорони материнства і поширення її на всіх жінок, зайнятих у всіх видах економічної діяльності.

На міжнародному рівні охорона материнства у сфері праці входить до мандату МОП. МОП є спеціалізованим агентством ООН, головна мета якого – сприяти соціальній справедливості та міжнародного визнання прав людини і трудових прав. МОП – єдина «тристороння» установа ООН, в якій представники урядів, роботодавців і працівників спільно формують політику, розробляють міжнародні трудові норми і контролюють їх дотримання.

Охорона материнства працюючих жінок була і залишається найважливішим питанням для МОП з моменту її створення у 1919 році, коли уряди, роботодавці та представники профспілок держав-членів МОП прийняли першу конвенцію про охорону материнства. За 95 років історії МОП було розроблено значну кількість норм, спрямованих на забезпечення і гарантування охорони материнства. Норми, відповідні предмету нашого дослідження, містяться не тільки у спеціальних конвенціях, присвячених суто охороні материнства, а й в інших конвенціях і рекомендаціях МОП. Саме розпорошеність норм є проблемою, яка потребує вирішення.

Закріплення охорони материнства у міжнародно-правових актах вже було предметом наукових досліджень. У 2013 році була опублікована стаття О.В. Пожарова під назвою «Міжнародні трудові норми про охорону

материнства» [58, с. 348]. Дане дослідження не спрямоване на критику або оцінку цієї публікації, наявність якої лише підкреслює актуальність заявленої теми дослідження. Однак, необхідно підкреслити, що названа вище стаття пропонує загальний аналіз міжнародно-правових актів, прийнятих у рамках різних міжнародних організацій. Наше дослідження ж направлено на детальне вивчення актів МОП, що носять спеціальний характер по відношенню до охорони материнства, так і визначення спеціальних норм у загальних актах МОП. Такий підхід повинен поліпшити розуміння міжнародно-правових норм у галузі охорони материнства.

М. Н. Грекова у своїй статті «Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок» проаналізувала діючу систему міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок [15, с. 145]. Але в цій статті не були названі конкретні міжнародно-правові норми, які гарантують охорону материнства. Також у цій статті ми спостерігаємо компаративістський підхід, а не підхід з точки зору міжнародного права, що представляє відмінність між дослідженнями.

На сьогоднішній день відсутні комплексні наукові дослідження міжнародно-правових актів, прийнятих у рамках МОП, у галузі охорони материнства. Міжнародні стандарти праці являють собою мінімальний рівень захисту трудящих, а тому їх чітке визначення представляється необхідним для належного вивчення питань охорони материнства в національному праві, особливо з урахуванням триваючого реформування трудового права України.

Таким чином, необхідним видається визначення актів МОП, які мають своїм предметом охорону материнства, визначення норм, які сприяють охороні материнства, в загальних актах МОП, їх аналіз, у тому числі з точки зору історичного розвитку, систематизація та оцінка ефективності, за допомогою аналізу кількості ратифікацій. Також повинні бути названі акти МОП, які вимагають ратифікації з боку України.

Протягом своєї історії МОП прийняла три конвенції про охорону материнства (№3, 1919 року; №103, 1952 року; №183, 2000 року). Ці

конвенції, разом із супутніми до них рекомендаціями (№95, 1952 року; №191, 2000 року) поступово розширювали сферу застосування охорони материнства та доступу до неї. Вони містять докладні рекомендації, слугують орієнтиром для національної політики і дій з охорони материнства у сфері праці. Основне завдання полягає в тому, щоб дати жінкам можливість успішно поєднувати свої репродуктивні і виробничі функції, та не допустити нерівного поводження у сфері зайнятості через їх репродуктивну роль [23, с. 8].

Станом на січень 2012 року 65 країн ратифікували, принаймні, одну з конвенцій з охорони материнства.

Конвенція №3 Про працю жінок до і після пологів 1919 року була першою нормою МОП про зайнятість жінок у період до і після народження дитини. Ця конвенція зводилася до заходів щодо жінок, зайнятих на державних і приватних, промислових і торговельних підприємствах. У ній викладені основні принципи охорони материнства: право на відпустку у зв'язку вагітністю та пологами (12 тижнів), медичні посібники, виплата грошової допомоги для збереження доходу під час відпустки, право на щоденні перерви у роботі для годування дитини груддю. Право повернутися на колишнє місце роботи, підкріплювалося прямою заборобою на звільнення жінки під час перебування у декретній відпустці. Повідомлення про звільнення, термін вступу в силу якого припадав на час відсутності жінки, також визнавалося незаконним [39]. Таким чином, захист зайнятості з самого початку розглядався як найважливіший аспект охорони материнства. Конвенція №3 закрита для ратифікації, але до цих пір залишається в силі для тих держав-членів МОП, які її ратифікували і згодом не денонсували. На сьогоднішній день ця конвенція ратифікована 26 державами.

Конвенція №103 Про охорону материнства (переглянута) 1952 року розширила сферу дії охорони материнства і розповсюдила її на більше число категорій працюючих жінок, у тому числі на жінок, зайнятих на промислових підприємствах, а також на непромислових та сільськогосподарських роботах,

включаючи тих, хто зайнятий «домашньою найманою працею, яку виконують у приватних господарствах» [42]. У конвенції передбачалися додаткові заходи захисту. Так, право на відпустку надавалося тепер і в разі хвороби з причини вагітності або пологів. Розширювалися види наданої медичної допомоги. У ній вперше обговорювався мінімальний рівень грошової допомоги: її розмір повинен бути встановлений «таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду гігієни життєві умови та належний рівень життя» (тобто вона повинна встановлюватися на рівні не менше двох третин від попереднього заробітку). Конвенція № 103 також більш не підлягає ратифікації, але залишається в силі для держав-членів, які її вже ратифікували. Якщо згодом держава ратифікувала Конвенцію №183, у цьому випадку залишається чинною тільки остання конвенція. На сьогоднішній день ця конвенція ратифікована 24 державами. З них 17 держав, які раніше ратифікували цю конвенцію, автоматично денонсували її шляхом ратифікації Конвенції №183.

Конвенція МОП №183 Про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року Про охорону материнства від 2000 року є останньою на сьогодні конвенцією з питань охорони материнства, прийнятою державами-членами МОП. Її супроводжує Рекомендація №191 Про охорону материнства від 2000 року.

Конвенція №183 Про охорону материнства 2000 року передбачає:

- 1) поширення охорони материнства на всіх працюючих жінок;
- 2) відпустка по вагітності та пологах тривалістю не менше 14 тижнів, що включає обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини;
- 3) додаткову відпустку у разі захворювання, ускладнень або небезпеки ускладнень, причиною яких є вагітність або пологи;
- 4) грошову допомогу під час декретної відпустки, що встановлюються на рівні не менше двох третин від попередніх заробітків жінки (або на рівні,

відповідному її доходів, якщо розмір допомоги обчислюється не на основі попередніх заробітків);

5) доступ до медичного обслуговування, включаючи допомогу в період до, під час і після пологів, а також, у разі необхідності, госпіталізації;

6) охорона здоров'я: право вагітної або годуючої матері не виконувати роботу шкідливу для її здоров'я або здоров'я дитини;

7) годування груддю: мінімум одна щоденна оплачувана перерва у роботі;

8) захист зайнятості та недопущення дискримінації [33].

Конвенцію №183 та Рекомендацію №191 від більш ранніх норм відрізняє наявність ряду удосконалень у галузі охорони материнства. Конвенція №183 поширює свою дію на всіх працюючих за наймом жінок, включаючи жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці в неформальній економіці. Мінімальний термін відпустки був продовжений з 12 тижнів, як це було передбачено у попередніх конвенціях, до 14 тижнів. При цьому Рекомендація №191 пропонує довести тривалість відпустки до 18 тижнів [70]. Конвенція №183 забезпечує більш високий рівень захисту зайнятості. Держави-члени зобов'язані приймати всі необхідні заходи для того, щоб вагітність і пологи не ставали джерелом дискримінації в галузі зайнятості, включаючи і доступ до самої зайнятості. Відповідно до конвенції, при прийомі жінки на роботу, забороняється вимагати проведення аналізу на вагітність (за винятком деяких дуже специфічних випадків). Відносно грудного вигодовування, Рекомендація №191 закликає до створення умов для грудного вигодовування на робочих місцях. Дослідження показують, що в галузі охорони материнства існує загальна тенденція наближення національного законодавства до положень, викладених в останніх нормах МОП (насамперед це стосується тривалості відпустки, а також підтримки рівня і джерел доходу) [23, с. 10].

У 2010 році, за оцінками МОП, заснованих на аналізі правових положень, прийнятих з 1994 року у 167 країнах, відзначається істотне вдосконалення законодавства про охорону материнства. В цілому, у 30%

держав в повній мірі дотримуються вимоги Конвенції №183 по всіх трьох основних аспектах: як мінімум, 14 тижнів оплачуваної відпустки (у розмірі не менше двох третин від попереднього заробітку), що виплачується з фондів обов'язкового соціального страхування або з державних фондів. У пропорційному відношенні більшість країн, що забезпечують дані положення – це держави Європи та Центральної Азії, в той час як в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні і на Близькому Сході відсоток таких країн низький.

Крім спеціальних інструментів, присвячених охороні материнства і питань праці працівників із сімейними обов'язками, існує цілий ряд інших інструментів МОП, які стосуються одного або декількох основних елементів захисту материнства.

Рекомендація №67 Про захист доходу 1944 року містить положення про те, що відновлення доходу, втраченого через нездатність виконувати роботу, до розумного рівня за допомогою схем, що забезпечують гарантії доходу, має допомогти подолати нужду і запобігти злидням [72]. Зокрема, це стосується допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, які повинні виплачуватися жінкам для компенсації доходу, втраченого під час відсутності на роботі у період до і після народження дитини. Ця допомога повинна виплачуватися самозайнятим жінкам, у разі дотримання ними певних умов, що стосуються правильності сплати внесків.

Рекомендація №69 Про медичне обслуговування 1944 року підкреслює, що доступність медичної допомоги є найважливішим елементом соціального забезпечення. Параграф 21 говорить, що надавана медична допомога повинна включати в себе послуги кваліфікованих акушерок та інших служб допомоги породіллі на дому або в лікарні, а також обслуговування в лікарнях та інших медичних установах [69]. У параграфі 29 окремо згадуються послуги медичних сестер, акушерок, фармацевтичних та інших допоміжних служб.

Конвенція №102 Про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року у розділі VIII розглядає допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами в якості одного з дев'яти компонентів соціального забезпечення [31]. У ньому

визначено, що грошова допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надаються у вигляді медичної допомоги або у вигляді періодичних виплат у зв'язку з тимчасовою втратою заробітку. Конвенція свідчить, що в медичну допомогу входить, як мінімум, надання лікарської допомоги або допомоги дипломованих акушерок, що надається до, під час і після пологів; і госпіталізація у разі потреби. Грошова допомога, відповідно до Конвенції, повинна виплачуватися мінімум 12 тижнів (і складати, принаймні, 45% від колишнього заробітку працівниці).

Конвенція №171 Про нічну працю 1990 року і Протокол 1990 року до Конвенції 1948 року (переглянутої) Про нічну працю жінок не забороняє роботу медичних сестер і вагітних робітниць у нічний час. 7 стаття Конвенції передбачає запровадження заходів, які передбачають наявність альтернативної роботи для жінок, які працюють у нічний час, до і після народження дитини протягом періоду тривалістю, принаймні, шістнадцять тижнів, а також на час додаткових періодів, коли це необхідно для здоров'я матері або дитини [32]. Серед можливих заходів згадане переведення на денну роботу та надання соціальних допомог для продовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Конвенція №158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року підкреслює, що раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності не є законною підставою для припинення трудових відносин [34].

Конвенція №168 Про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року забороняє розглядати перебування в стані безробіття як критерій для відмови жінці у виплаті належних їй допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами [37].

Конвенція №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, будучи фундаментальною конвенцією МОП, має на меті гарантувати, що

кожна заява про прийом на роботу буде розглянута чесно і без дискримінації за ознакою статі, сімейного стану, вагітності або народження дитини [28].

Конвенція №132 (переглянута) Про оплачувані відпустки 1970 року гарантує, що відпустка у зв'язку звагітністю та пологами не буде вважатися частиною визначеної відпустки [41].

Конвенція №175 Про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року згадує охорону материнства, як одну з областей, в якій працівники, зайняті неповний робочий час, повинні користуватися тими ж умовами, які мають працівники, зайняті повний робочий час [35].

Конвенція №181 Про приватні агентства зайнятості 1997 року передбачає забезпечення працівників, найнятих через приватні агентства зайнятості, заходами щодо охорони материнства, посібниками з вагітності та пологів. Це стосується і захисту прав батьків дитини та допомагати їм [40].

Рекомендація № 189 Про умови для стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах 1998 року закликає до перегляду законодавства, щоб поширити охорону материнства на жінок, зайнятих на малих і середніх підприємствах [73].

Конвенція №97 (переглянута) про працівників-мігрантів 1949 року передбачає надання працівникам-мігрантам, умов, що стосуються соціального забезпечення (у тому числі і охорони материнства) «не менш сприятливих, ніж ті, якими користуються місцеві працівники» [36].

Конвенція №149 Про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу 1977 року надає сестринському персоналу відпустку у зв'язку звагітністю та пологами і соціальне забезпечення на рівні, еквівалентному тому, який мають інші працівники у країні [30].

Конвенція №184 Про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві 2001 року передбачає заходи щодо забезпечення особливих потреб робітниць сільського господарства у передпологовій період, у період годування дитини груддю, а також у зв'язку із захистом їх репродуктивного здоров'я [27]. У

Конвенції розглядаються заходи профілактики та захисту при роботі з хімічними речовинами.

Конвенція Про працю у морському судноплавстві (КПМС) 2006 року постановляє, що декретну відпустку не слід розглядати в якості щорічної оплачуваної відпустки, і підкреслює необхідність створення всеосяжної системи соціального забезпечення жінок у зв'язку з вагітністю та пологами [24].

Конвенція № 189 Про домашніх працівників 2011 року передбачає, відповідно до національних законів і правил, і, беручи до уваги специфіку роботи на дому, надання домашнім працівникам умов, що стосуються соціального забезпечення (в тому числі і охорони материнства) «не менш сприятливих, ніж ті, що передбачені для працівників у цілому» [29].

В результаті проведеного дослідження, необхідно відзначити, що у рамках МОП питання охорони материнства присвячені не тільки три спеціальні конвенції про охорону материнства із супроводжуючими їх рекомендаціями, але й окремі положення ще 13-х конвенцій. На сьогодні Україною ратифіковано Конвенцію Про охорону материнства (переглянута в 1952 році) і не ратифікована Конвенція Про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року Про охорону материнства. Як наголошується у постанові Виконавчого комітету Загальної конфедерації профспілок від 7 квітня 2011 року, більшість положень конвенції МОП №183 в Україні виконуються, більша їх частина врахована у законодавстві України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Кодексі законів про працю, але робота з ратифікації конвенції поки не розпочата. Дана ситуація не сприяє правовій визначеності.

Також важливо відзначити, що з 13 конвенцій, які містять окремі норми щодо охорони материнства, Україна не ратифікувала 8 конвенцій: Конвенція №97 (переглянута) Про працівників-мігрантів 1949 року, Конвенція №102 Про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року, Конвенція №168 Про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року,

Конвенція №171 Про нічну працю 1990 року, Конвенція №175 Про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція №181 Про приватні агентства зайнятості 1997 року, Конвенція №186 Про працю у морському судноплавстві 2006 року, Конвенція №189 Про домашніх працівників 2011 року. Дана ситуація не є критичною, тому що основні положення відображені у трудовому законодавстві України. Однак, саме причини відсутності ратифікації цих конвенцій, належна оцінка цих причин та відповідні рекомендації повинні стати предметом подальших наукових пошуків у цій сфері.

2.3. Міжнародно-правове регулювання охорони праці жінок

При всій повазі до постулату рівності статей у правах, його, зрозуміло, не можна розуміти як абсолютну рівність фізичних і духовних сил представників обох статей. Історія різних країн багата прикладами, коли характер та обсяг виконуваної жінками роботи перебували за межами їх елементарних фізичних можливостей.

І в сучасному світі через ігнорування або недостатню увагу до специфічних особливостей жіночої робочої сили, жінки часто відчують неприпустимі перевантаження. Порушення стану їхнього здоров'я найчастіше відбувається через недотримання правил техніки безпеки при іонізуючому та ультразвуковому випромінюванні, надмірній вібрації, психоемоційному напруженні і фізичних навантаженнях. Крім того, трудові обов'язки жінок на певних виробництвах полягають у виконанні одноманітних операцій без застосування креативних елементів: від такої діяльності з'являються стреси, і, як наслідок, зростає травматизм. Свою негативну роль також відіграє поєднання трудових та домашніх навантажень.

Представляється беззаперечним факт, що захист трудящих жінок як особливої (з точки зору як репродуктивної ролі, так і фізіологічних особливостей) категорії працівників неможливий без створення відповідних

умов безпеки та гігієни праці, тим більше що в останні роки частка жіночої зайнятості у промисловості і в сфері обслуговування значно зросла.

Як відомо, однією з цілей спеціальних норм міжнародного та національного права є створення необхідних умов безпеки праці жінок, які потребують особливого захисту на робочому місці. На даний час забезпечення гідних, здорових і безпечних умов праці при обліку специфічних потреб працівників чоловічої і жіночої статі визнається пріоритетною проблемою на загальносвітовому рівні.

Розробка та підйом на рівень міжнародних стандартів концепції прав людини є одним з найважливіших досягнень цивілізації [76, с. 286]. Незважаючи на те, що людство вже перетнуло рубіж ХХІ ст., світова спільнота і досі визнає недосконалість механізму забезпечення рівності прав жінок та чоловіків в усіх сферах суспільного життя [13, с. 336].

Теоретичною основою дослідження питання охрони праці жінок стали роботи Ю.А. Гончарової, А.В. Миронової, С.М. Сергєєвої, Т.Л. Сироїд та інших учених. Але в попередніх дослідженнях увага більше приділялася загалом забезпеченню прав жінок на міжнародному рівні, принципу недискримінації, а не зокрема нормам, що забезпечують охорону праці жінок. У цій сфері в українській науці дослідження майже не проводилися.

Зазначене вище зумовлює актуальність вивчення проблеми закріплення на міжнародному рівні особливих прав жінок у сфері умов та безпеки праці. Цій проблемі присвячені як спеціальні міжнародні договори, так і окремі положення більш загальних за своїм предметом конвенцій. Крім того, має бути проаналізована діяльність міжнародних організацій і їхня роль у становленні зазначених норм. Міжнародне право досить давно сприяло закріпленню у національних і у міжнародно-правових актах коригування вимог до умов і видів праці з урахуванням особливостей жіночого організму.

Провідна роль у створенні документів міжнародного рівня, що містять положення про забезпечення трудящим жінкам здорових і безпечних умов праці, належала і належить Міжнародній організації праці. Як зазначав

Генеральний директор Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія, «МОП не може погодитися з твердженням про те, що травми і захворювання – неминучі супутники трудової діяльності. Для пропаганди культури охорони праці на кожному робочому місці ми використовуємо глобальний підхід і одночасно спираємося на відповідну національну політику і програми. Через нормотворчу діяльність, розробку директивних документів і керівництв, а також налагодження міжнародного співробітництва ми даємо орієнтири до дії, практичний інструментарій та допомогу у забезпеченні організації праці» [56, с. 3].

Одним з перших актів, спеціально присвячених коригуванню вимог до умов і видів жіночої праці, була Конвенція МОП №4 Про працю жінок у нічний час, прийнята у Вашингтоні 29 жовтня 1919 року, яка згодом переглядалася двічі. Конвенцією встановлюється, що жінки, незалежно від віку, не можуть використовуватись на роботі у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або у будь-яких філіях таких підприємств [38]. Крім того, у разі непереборної сили, коли має місце непередбачувана перерва у роботі, яка не носить періодичного характеру, а також у тих випадках, коли робота пов'язана з сировиною або з матеріалами, що знаходяться у процесі обробки, які швидко псуються, жінки, згідно з нормами зазначеного міжнародно-правового акта, можуть бути використані на роботі вночі. У тих країнах, де робота у денний час особливо важка для здоров'я в силу певних кліматичних умов, нічний період може бути коротшим, ніж це запропоновано Конвенцією, якщо відпочинок компенсується протягом дня.

Крім перерахованого вище, Конвенція, згідно з останньою редакцією 1948 року, не поширюється на наступні категорії трудящих: 1) жінок, що займають відповідальні пости адміністративного чи технічного характеру; 2) жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення.

Варто також згадати окрему Рекомендацію МОП №13 Про працю жінок у нічний час у сільському господарстві від 25 жовтня 1921 року. Згідно

зі статтею даної Рекомендації, термін «ніч» означає період тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин, який охоплює проміжок часу, встановлений компетентним органом влади, тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора і сьомою годинами ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їх філій, але він зобов'язаний проводити консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, перш ніж встановити проміжок часу після одинадцятої години вечора [71]. Згідно з її положеннями, жінкам забезпечується надання періоду відпочинку, відповідного їх фізичним потребам і становить не менше дев'яти годин, причому цей період повинен у міру можливості бути безперервним.

Слід зазначити, що МОП не встановила повної і беззастережної заборони на нічну працю жінок. Питання про її необхідність в цілому в даний час є предметом гострих дискусій як на міжнародному, так і на національних рівнях.

Спочатку у міжнародному праві панувала позиція про недопущення, за описаними вище винятками, жіночої праці вночі. Це аргументувалось тим, що заборона нічної роботи сприяє запобіганню експлуатації жінок як дешевої робочої сили і знижує подвійне навантаження внаслідок виконання робочих та сімейних обов'язків. Згодом питання заборони/обмеження нічних робіт виключно для жінок знову було винесено на порядок денний, оскільки з'явилася точка зору про наявні протиріччя рівних можливостей трудящих.

Наукові дослідження медичних і психологічних наслідків нічної роботи в цілому показували, що стомлення, викликане нічною працею, вело до великих помилок у виробництві, на транспорті і до більшого ризику появи хвороб, що викликаються нічною роботою; з'являлися суперечності в сімейному житті і, як наслідок, більше негативне ставлення працівників щодо нічної роботи. Беручи це до уваги, МОП у Женеві 26 червня 1990 року була прийнята Конвенція №171 Про нічну працю (і відповідна Рекомендація

№178). Згідно з положеннями цього міжнародно-правового акта, трудящим обох статей, які працюють певну кількість годин вночі, надається відповідний час відпочинку, забезпечується диспансеризація, медичне обслуговування та заходи безпеки [47]. У статті 7 Конвенції містяться норми, що окремо стосуються нічної праці жінок. Подібне акцентування уваги було пов'язано з урахуванням особливостей жіночого організму. По даній Конвенції, державами вживаються заходи, що забезпечують наявність альтернативної нічній праці роботи для трудящих жінок, які в іншому випадку були б змушені виконувати роботу в нічний час: 1) до і після народження дитини протягом періоду тривалістю, принаймні, шістнадцять тижнів, з яких не менше восьми тижнів повинні передувати передбачуваній даті народження дитини; 2) протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медичне свідоцтво, яке засвідчує, що це необхідно для здоров'я матері або дитини; 3) під час вагітності; 4) протягом певного часу понад період після народження дитини, встановлюваний відповідно до вищезазначеного підпункту, тривалість якого визначається компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників; 5) суперечить фундаментальному праву займатися будь-якою справою, будь-якою професією або практикувати будь-яку форму зайнятості, торгівлі, бізнесу.

Таким чином, Конвенція №171 зобов'язує роботодавців вживати заходів (переведення на роботу у денний час, надання допомоги по соціальному забезпеченню, продовження відпустки по вагітності та пологах та інші), що забезпечують наявність альтернативної роботи для трудящих жінок, які інакше були б змушені виконувати роботу у нічний час.

Принцип недопущення жінок до важких фізичних робіт був вироблений у міжнародному праві також одним з перших. Так, у Конвенції МОП №13 від 25 жовтня 1921 року Про використання свинцевого білила у малярній справі йдеться про те, що всім жінкам, незалежно від віку, забороняється виконувати малярні роботи промислового характеру з

використанням свинцевого білила, сірчанокислового свинцю, або інших, що містять ці барвники у складі [45]. 21 червня 1935 року була прийнята Конвенція МОП № 45 Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду. Згідно з нормами цього документу, жодна особа жіночої статі, яким би не був її вік, не може бути залучена до виконання підземних робіт у шахтах, за винятком таких категорій трудящих: 1) жінок, які займають керівні пости і не виконують фізичної роботи; 2) жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; 3) жінок, що проходять курс навчання і допущені до проходження стажу у підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; 4) інших жінок, які повинні спускатися час від часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного характеру [44].

Окремо слід згадати заходи, що приймаються МОП з метою врегулювання відносин з охорони праці жінок, що здійснюють певну трудову діяльність. Як приклад можна навести Конвенцію МОП № 149 Про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу від 21 червня 1977 року. Даний міжнародно-правовий акт закріплює обов'язок держав, які його ратифікували, приймати і здійснювати методами, що відповідають національним умовам, політику щодо сестринських служб та персоналу, спрямовану на забезпечення населення доглядом, необхідною у кількісному відношенні для досягнення якомога вищого рівня охорони здоров'я населення, з урахуванням наявних ресурсів для медичного обслуговування в цілому [46]. Необхідні заходи для забезпечення сестринського персоналу, встановлені цією Конвенцією, включають: 1) освіту та підготовку, які відповідають здійсненню їх функцій; 2) умови зайнятості та праці, включаючи можливості просування і винагородження, які могли б привести людей до даної професії та утримати їх.

Керуючись ст. 7 вищезгаданої Конвенції, кожен член МОП, якщо це необхідно, прагне поліпшити існуюче законодавство і правила щодо техніки безпеки та гігієни праці; пристосовуючи їх до особливого характеру

сестринської праці та середовища, в якому вона здійснюється. Поняття «сестринський персонал» у рамках даної Конвенції включає всі категорії осіб, які забезпечують сестринський догляд і сестринське обслуговування.

Стосовно галузей промисловості і тим видам діяльності, де працівники піддаються особливо важкій фізичній або розумовій напрузі або небезпеці для здоров'я, МОП рекомендує здійснювати заходи щодо поступового скорочення тривалості робочого часу особливо, коли відповідна робоча сила складається головним чином з жінок і підлітків.

Оскільки жінки досить часто використовувалися і використовуються досі при перенесенні вантажів різного ступеня тяжкості, даний різновид їхньої праці потребує введення захисних правових норм. Згідно з положеннями Конвенції МОП №127 Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником 1967 року, використання жінок при регулярному перенесенні вантажів вручну, крім легких вантажів, обмежується. Коли жінки зайняті перенесенням ваги вручну, встановлюється максимальна величина такої ваги значно нижче, ніж дозволена для перенесення ваги для дорослих чоловіків.

Говорячи про охорону жіночої праці, не можна обійти увагою проблему, яка хоча й існувала спочатку, але розгляд у міжнародних рамках отримала порівняно недавно: після Конференції у Найробі 1985 року, вона потрапила у фокус суспільної уваги як істотне порушення прав жінок. Мова йде про насильство на робочому місці, чому, зокрема, сприяє триваюча сегрегація жінок на низькооплачуваних і низькостатусних робочих місцях, а також перевага чоловіків на високооплачуваних і керівних посадах у багатьох країнах світу.

Через погіршення виробничої атмосфери насильство на робочому місці негативно діє не тільки на гідність особистості, а й на безпосередньо якість праці [147, с. 7]. Таким чином, якщо у XIX і XX століттях світова громадськість говорила про фізичну важкість праці, то в даний час більше

уваги приділяється проблемам її психологічної тяжкості та дискомфорту на робочому місці.

Запобігання насильству на робочому місці, як необхідний захід знаходить розуміння як з боку трудящих у плані охорони їх фізичного та психологічного здоров'я, так і з боку роботодавців у плані уникнення плинності кадрів і трудових спорів і, як наслідок, збереження більш міцних конкурентних позицій на ринку. Як це наголошувалося у матеріалах МОП, підготовлених у 2004 році до Всесвітнього дня охорони праці, заснована на взаємній повазі культура охорони праці стає ключовим фактором у запобіганні такого насилля.

Бюро гендерної рівності МОП підготувало серію матеріалів, що відображають офіційну позицію цієї організації з питань відносин статей на робочих місцях. Частина випусків присвячена проблемам насильства у сфері праці. Таке насильство охоплює досить широкий спектр діянь – від сексуальних посягань до навмисних вбивств і пов'язане з різними поведінковими типами, починаючи від фізичного впливу і кінчаючи психологічними травмами.

Деякі категорії жінок-працівниць піддаються подвійному ризику щодо проявів насильства. Мова, насамперед, йде про нелегальних мігрантів. Акти насильства можуть включати конфіскацію паспортів, насильну зміну умов контракту, утримування заробітної плати, позбавлення їжі, відсутність доступу до медичного обслуговування, утримання у будинку роботодавця, заборона на найм за соціальним договором, перехоплення кореспонденції, а також фізичне та сексуальне насильство. Дуже уразливими також є працівники у вільних економічних зонах, які часто піддаються надмірній експлуатації. В останні роки порівняно швидко зростає кількість тимчасових або випадкових робочих місць. Жінки, що працюють на цих робочих місцях, також стикаються з великим ризиком піддатися насиллю у силу свого маргінального статусу на ринку праці.

Стаття 1 Декларації ООН Про викорінення насильства щодо жінок від 20 грудня 1993 року визначає сексуальне домагання як «будь-який акт насильства, здійснений на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може заподіяти фізичний, статевий чи психологічний збиток або страждання жінкам, а також погрози здійснення таких актів, примус або довільне позбавлення волі, як то у суспільному чи особистому житті» [17].

На жаль, законодавча діяльність, яка є необхідним елементом такої міжнародної боротьби, у даний час представлена більше документами регіонального характеру. На нашу думку, МОП необхідно прийняти окрему конвенцію, присвячену рішення проблем насильства на робочому місці, яке у сучасному світі все частіше зачіпає трудящих обох статей. До нині існує тільки одна міжнародна конвенція з праці, в якій конкретно заборонено сексуальне домагання – Конвенція №169 Про корінні народи і народи, що ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах 1989 року, у якій конкретно забороняється сексуальне домагання стосовно туземних жінок і жінок племінних народів. Тим не менш, було досягнуто консенсусу в усвідомленні необхідності ухвалення таких заходів в цьому напрямку на рівні міжнародних зустрічей та органів, що слідкують за дотриманням міжнародних договорів. У 1996 році у Спеціальному огляді з дискримінації у праці, було проаналізовано застосування Конвенції №111. Комітет експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій навів ряд прикладів сексуального домагання у період трудової діяльності (як щодо жінок, так і щодо чоловіків).

Загалом, право на охорону здоров'я та безпечні умови праці закріплено в основоположному документі про права жінок – Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. Підпункт f пункту 1 ст. 11 цієї Конвенції передбачає, що держави-учасниці вживають всіх необхідних заходів для забезпечення права жінок на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції [43].

Міжнародні гендерні дослідження останнього часу у галузі охорони та гігієни праці підтверджують, що відмінності між групами робочого населення визначаються швидше індивідуальними особливостями людини, а не фізіологічними відмінностями між статями. На нашу думку, оптимальним варіантом буде плавний перехід від заборонного до дозвільного характеру законодавства. За певних умов, закріплених законом або трудовим договором, у працюючих жінок може існувати можливість вибору щодо використання тих або інших пільг і компенсацій, пов'язаних із статевою приналежністю. Обмеження щодо застосування праці жінок мають бути обумовлені лише необхідністю охорони здоров'я жінок, дітонародженням, годуванням грудних дітей і наявністю у сім'ї дітей-інвалідів [52, с. 17].

Технічний прогрес у світовому масштабі повинен не тільки сприяти найбільш повному залученню жінок у сферу праці та підвищенню їх професійної кваліфікації, але також полегшенню трудових умов для даної категорії населення, що досягається, у тому числі і шляхом вдосконалення міжнародно-правової охорони їх праці в цілому.

З питання охорони праці жінок пов'язано питання здійснення гендерного аудиту. Для кращого розуміння цього явища і вивчення належної практики його здійснення видається доцільним аналіз діяльності міжнародних організацій у цій сфері. МОП розглядає гендерну рівність як ключовий елемент своєї концепції гідної праці для всіх жінок і чоловіків, а також як основоположний принцип на шляху досягнення чотирьох стратегічних цілей МОП. А саме: 1) просувати і втілювати у життя основні принципи і права у сфері праці; 2) розширювати можливості жінок і чоловіків для отримання гідної зайнятості і доходу; 3) збільшувати охоплення та ефективність соціального забезпечення для всіх; 4) зміцнювати трипартизм і соціальний діалог .

Мандат МОП з просування принципу рівності зафіксований у Статуті МОП, а також у ряді міжнародних трудових норм і стандартів. Крім того, він відображений у ряді резолюцій з гендерної рівності, прийнятих МОП. Сама

остання з цих резолюцій, прийнята у 2004 році, стосується просування гендерної рівності, рівності в оплаті праці, а також захисту материнства .

Просуваючи принцип гендерної рівності у сфері праці, МОП прийняла двосторонню стратегію, яка: 1) сприяє включенню гендерного аспекту у всі програми і політичні заходи, а також здійсненню цільових заходів, спрямованих на розширення можливостей жінок і / або чоловіків з тим, щоб усунути давно існуючу нерівність; 2) підтримує зусилля урядів, об'єднань роботодавців та працівників з просування гендерної рівності, виявлення та усунення нерівності щодо чоловіків і жінок в області законодавства, політики та програм .

Відповідно до розробленого МОП Плану дій з впровадження комплексного гендерного підходу 2000 року, МОП проводить гендерні аудити, засновані на принципі активної участі. Основна мета яких – виявити, якою мірою комплексний гендерний підхід застосовується в роботі її підрозділів, і визначити заходи для подальшого просування в цьому напрямку.

У жовтні 2001 року МОП здійснила новаторську ініціативу – провела першу чергу гендерних аудитів. Аудити ставили метою налагодити самонавчання організації методам ефективного впровадження комплексного гендерного підходу в політику, програми та роботу підрозділів МОП, а також провести аналіз позитивних результатів, досягнутих в цьому напрямку.

В першу чергу ставилося завдання провести гендерний аудит представництв і підрозділів МОП, а також підвищити рівень гендерної інформованості та компетенції всіх співробітників, в обов'язки яких входить планування і здійснення програм і проектів МОП. Надійну кількісну інформацію вдалося отримати в ході глобального аналізу 700 основних політичних документів МОП та основних публікацій МОП.

У ході першої серії аудитів, яка завершилася у 2002 році, Група головних виконавчих керівників МОП прийняла пакет пропозицій з тим, щоб: прояснити і поглибити розуміння співробітниками МОП та

тристоронніми партнерами основних принципів гендерної рівності та комплексного гендерного підходу стосовно мандату МОП; виявити найбільш важливі гендерні проблеми, пов'язані із здійсненням Програми гідної праці, і сформулювати завдання та індикатори; систематизувати існуючі матеріали з гендерної тематики та активізувати зусилля з розробки нових методів, що стосуються, зокрема, збору та регулярної публікації даних з розбивкою за статтю з тим, щоб використовувати їх у розробці політики і програм; налагодити більш ефективний моніторинг і систему звітності, а також організацію роботи, кадрову політику та структурні реформи для того, щоб поліпшити якість надаваних МОП послуг і продуктів.

Всього в період з 2001 р. по 2006 р. гендерний аудит був проведений у 28 представництвах і підрозділах МОП. У 2003 р. гендерний аудит був проведений в організаціях основних тристоронніх партнерів МОП. Його мета - привернути увагу до гендерних питань органів, відповідальних за прийняття рішень на політичному рівні. На прохання Багатосторонньої групи з гендерних питань в Хараре аудит був також організований у десяти агентствах системи ООН у Зімбабве. Ці аудити сприяли активізації найрізноманітніших форм індивідуальних і спільних зусиль по просуванню гендерної рівності.

У Коломбо (Шрі-Ланка), Хараре (Зімбабве) і Ісламабаді (Пакистан) були проведені чотири тренінги для організаторів гендерного аудиту. У результаті був сформований «пул» тренерів, які відразу ж почали працювати з гендерними експертами та координаторами на місцях. У Пакистані важливість та корисність гендерного аудиту оцінили настільки високо, що сьогодні висувається ініціатива зробити його обов'язковою процедурою, зафіксованою у національній політиці гендерної рівності і у стратегії її здійснення.

Перша черга аудитів показала, що прихильність принципам гендерної рівності на високому політичному рівні, а також їх облік у формуванні бюджету МОП сприяли просуванню гендерного аспекту в політиці та

програмах МОП. Крім того, стало очевидним, що в тих підрозділах, де керівники віддані принципам гендерної рівності, комплексний гендерний підхід давав найкращі результати і знаходив відображення в планах роботи та здійсненні заходів.

У МОП вдалося виявити безліч прикладів позитивного досвіду роботи і досліджень, спрямованих на просування гендерної рівності. І все ж серед керівної ланки і рядових співробітників все ще не було чіткого розуміння основних гендерних понять, а також відмінностей між заходами, орієнтованими на підтримку жінок.

Крім того, в ході аудитів з'ясувалося, що, хоча використання гендерного підходу на різних стадіях розробки, здійснення, моніторингу та оцінки в цілому активізувалося, ця практика ще не стала в МОП постійною. В результаті, продукти та послуги, що надаються МОП, суттєво різнилися за якістю, а робота співробітників носила часто «гендерно сліпий» характер.

Загалом, за результатами аудитів можна зробити такі важливі висновки:

1. Було виявлено, що при наявності прихильності принципам гендерної рівності в цілому, у працівників не було чіткого уявлення про гендерні поняття і комплексний гендерний підхід.
2. Гендер як і раніше вважається певним додатковим, а не основним поняттям. Необхідно зробити гендерний підхід «наочним», «конкретним», «чітким» і «інтегрованим».
3. Як інтегрувати гендерний підхід у технічну діяльність - це «питання на мільйон доларів» для всіх.
4. Необхідно розробити механізми звітності з впровадження комплексного гендерного підходу.
5. Відсутні спеціальні гендерні індикатори, які дозволили б відслідковувати позитивні зрушення або відставання за цим напрямком.
6. У застосуванні комплексного гендерного підходу у всіх структурах Організації відсутня чіткість і стійкість.

7. Керівництву необхідно вивчити питання про те, як пропагувати і заохочувати позитивний досвід впровадження комплексного гендерного підходу.

Також можна виділити такі позитивні результати, досягнуті окремими представництвами та підрозділами МОП, де був проведений аудит: 1) при моніторингу та оцінці виконання спільних цілей і завдань МОП враховується гендерний аспект; 2) проектні документи проходять через «гендерний фільтр»; 3) з метою створення робочих місць з урахуванням сімейних обов'язків використовується гнучкий робочий графік і робота на дому; 4) у проектах технічного співробітництва все частіше враховується комплексний гендерний підхід; 5) опубліковані нові, орієнтовані на користувача матеріали з питань гендеру та дитячої праці; 6) сформована група координаторів з гендерних питань, завдання якої – контролювати виконання рекомендацій аудиту; 7) сформульована позиція і стратегія досягнення гендерної рівності з урахуванням умов конкретних країн.

Таким чином, гендерний аудит в межах МОП довів свою актуальність і ефективність. МОП, будучи зразковим роботодавцем, демонструє кращі практики, які слід імплементувати у національні правовпорядки держав-членів МОП. Саме цьому питанню повинні бути присвячені подальші пошуки в цій сфері.

Враховуючи зазначене вище, необхідно підкреслити, що створення правового підґрунтя у сфері захисту прав жінок – це клопітка робота, до якої долучаються постійнодіючі органи, спеціально створені інституції міжнародних міждержавних організацій, посадові особи цих структур, які є стрижнем співпраці у цій галузі [12, 23]. МОП, так само як і ООН, розробила значний масив норм щодо охорони праці жінок. Конвенція ООН Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, яку станом на сьогодні ратифікували 188 держав, прямо закріплює право жінок на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції, хоча ю одному рівні з чоловіками. Акти МОП, розроблені в тому числі за участю

інших міжнародних організацій, зокрема Всесвітньої організації охорони здоров'я, забезпечують особливі умови праці жінок у нічний час, на тяжких роботах, в особливих сферах зайнятості. Виходячи з постулату про тісний зв'язок між жіночим здоров'ям із життєздатністю наступних поколінь, доходимо висновку, що забезпечення належної охорони жіночої праці на міжнародному рівні відповідає не лише інтересам самих трудящих жінок, а й інтересам кожного роботодавця і кожної держави.

Висновки до Розділу 2

В юриспруденції дискримінація визначається через нерівний доступ до права як засобу свободи рівнозначних суб'єктів. При цьому можна говорити про нерівність двох типів: нерівність прав, обумовлених законодавством, і нерівність у доступі до рівних можливостей.

Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року містить два визначення даного поняття. У широкому сенсі дискримінація – порушення прав, проголошених у Загальній декларації прав людини. У вузькому – щодо трудових відносин – термін включає в себе 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.

Міжнародно-правовий захист постулату рівності здійснюється на підставі численних спеціальних угод, а також договорів про загальні права людини.

У 1967 році була прийнята Декларація Про ліквідацію дискримінації щодо жінок, яка стала першим міжнародним актом, спеціально присвяченим цій проблемі. Але наявності одного лише документа, що має рекомендаційний характер і не підлягає за своїм характером ратифікації, було явно недостатньо для вирішення все більш загрозливої проблеми утиску прав за ознакою статі. Світове співтовариство дійшло висновку про необхідність прийняття міжнародного договору, який став би міжнародним стандартом у сфері прав жінок і представляв програму дій держав-учасниць з метою забезпечення гарантій здійснення цих прав. І прийнята 18 грудня 1979 року Генеральною Асамблеєю ООН Конвенція Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зайняла це важливе місце в переліку міжнародних актів у галузі прав людини.

Конвенція являє собою всеосяжну структуру, що має на меті протидію тим силам, які підтримують дискримінацію за ознакою статі. Вона кваліфікує гендерну нерівність у значенні порушення прав жінок як прав людини.

Конвенція Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок була ратифікована більшістю країн світу. Однак багато держав висловили при ратифікації цього договору безліч істотних застережень. Деякі з них, хоча і зберігають загальну спрямованість зобов'язань за Конвенцією, дозволяють державам зберігати дискримінаційну практику та законодавство в певних областях (питання громадянства дітей, народжених у шлюбі, рівне право подружжя на розлучення, свобода вибору занять і професій, придбання, розпорядження та користування власністю і т.д.). Наприклад, багато застереження є віддзеркаленням конфлікту між нормами Конвенції та правом шаріату. Такі застереження зробили при ратифікації Конвенції Бангладеш і Єгипет, а також Ірак і Лівія.

Стосовно подолання на міжнародному рівні всіх форм дискримінації щодо жінок, особливо у сфері праці, проаналізовано Конвенцію МОП № 100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, згідно з якою працюючі чоловіки і жінки повинні отримувати однакову винагороду за «працю рівної цінності», а не просто за таку ж або аналогічну працю, оскільки вони часто зайняті в різних професійних групах і секторах економіки. Держави повинні докладати всіх зусиль для заохочення серед широких кіл населення розуміння причин, в силу яких необхідне проведення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

На арабському регіональному рівні питанню недискримінації жінок у трудових відносинах присвячена як спеціальна конвенція, так і окремі положення загальних конвенцій Арабської організації праці.

Конвенція Арабської організації праці №1 Про трудові стандарти від січня 1966 року вперше розповсюдила захист трудових прав на жінок і закріпила принцип рівності чоловіка і жінки у трудових відносинах.

Конвенція Арабської організації праці №9 Про орієнтацію і професійну підготовку від березня 1977 року закріпила рівну з чоловіками можливість професійного навчання жінок. Багато інших конвенцій Арабської організації праці передбачають спеціальне регулювання трудових відносин жінок, але таке спеціальне регулювання не засновується на принципі рівності.

В результаті проведеного дослідження, необхідно відзначити, що у рамках МОП питання охорони материнства присвячені не тільки три спеціальні конвенції про охорону материнства із супроводжуючими їх рекомендаціями, але й окремі положення ще 13-х конвенцій. На сьогодні Україною ратифіковано Конвенцію Про охорону материнства (переглянута в 1952 році) і не ратифікована Конвенція Про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року Про охорону материнства. Як наголошується у постанові Виконавчого комітету Загальної конфедерації профспілок від 7 квітня 2011 року, більшість положень конвенції МОП №183 в Україні виконуються, більша їх частина врахована у законодавстві України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Кодексі законів про працю, але робота по ратифікації конвенції поки не розпочата. Дана ситуація не сприяє правовій визначеності.

Також важливо відзначити, що з 13 конвенцій, які містять окремі норми щодо охорони материнства, Україна не ратифікувала 8 конвенцій: Конвенція №97 (переглянута) Про працівників-мігрантів 1949 року, Конвенція №102 Про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року, Конвенція №168 Про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенція №171 Про нічну працю 1990 року, Конвенція №175 Про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція №181 Про приватні агентства зайнятості 1997 року, Конвенція №186 Про працю у морському судноплаванні 2006 року, Конвенція №189 Про домашніх працівників 2011 року. Дана ситуація не є критичною, тому що основні положення відображені у трудовому законодавстві України. Однак, саме причини відсутності

ратифікації цих конвенцій, належна оцінка цих причин та відповідні рекомендації повинні стати предметом подальших пошуків у цій сфері.

Однією з цілей спеціальних норм міжнародного та національного права є створення необхідних умов безпеки праці жінок, які потребують особливого захисту на робочому місці. Такі спеціальні норми регулюють нічну працю жінок (встановлено, що повна і беззастережна заборона на нічну працю жінок не встановлена), недопущення жінок до важких фізичних робіт, охорону праці жінок, що здійснюють певну трудову діяльність, боротьбу із насильством на робочому місці.

З питання охорони праці жінок пов'язано питання здійснення гендерного аудиту. МОП розглядає гендерну рівність як ключовий елемент своєї концепції гідної праці для всіх жінок і чоловіків, а також як основоположний принцип на шляху досягнення чотирьох стратегічних цілей МОП. Мандат МОП з просування принципу рівності зафіксований у Статуті.

Виділені такі позитивні результати, досягнуті окремими представництвами та підрозділами МОП, де був проведений аудит: 1) при моніторингу та оцінці виконання спільних цілей і завдань МОП враховується гендерний аспект; 2) проектні документи проходять через «гендерний фільтр»; 3) використовується гнучкий робочий графік і робота на дому; 4) у проектах технічного співробітництва все частіше враховується комплексний гендерний підхід; 5) опубліковані нові матеріали з питань гендеру та дитячої праці; 6) сформована група координаторів з гендерних питань; 7) сформульована позиція і стратегія досягнення гендерної рівності з урахуванням умов конкретних країн.

Гендерний аудит в рамках Міжнародної організації праці довів свою актуальність і ефективність. МОП, будучи зразковим роботодавцем, демонструє кращі практики, які слід імплементувати у національні правопорядки держав-членів МОП. Саме цьому питанню повинні бути присвячені подальші пошуки в цій сфері.

РОЗДІЛ 3. Імплементация міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок в арабських державах

3.1. Особливості імплементації міжнародно-правових зобов'язань в національне законодавство арабських держав

Проблема співвідношення міжнародного та національного права є сьогодні однією з ключових проблем теорії і практики міжнародного права [50]. В українській юридичній літературі останніх років інтенсифікується обговорення питання про співвідношення міжнародного права з правом національним, зокрема про можливість примату одного з них щодо іншого в площині конституційного законодавства [78, с. 118].

Між цими самостійними правовими системами існує тісний взаємозв'язок. Національні правові системи впливають на формування норм міжнародного права (наприклад, двосторонні угоди про режим державного кордону відображають національні закони про межі відповідних межуючих країн).

Міжнародне право, в свою чергу, впливає на національне законодавство, і цей вплив постійно зростає (наприклад, забезпечення основних прав людини).

Норми міжнародного права відображають права та обов'язки суб'єктів лише даної правової системи. Окремі органи держави, її фізичні та юридичні особи безпосередньо нормами міжнародного права в принципі не керуються. З іншого боку, приймаючи на себе міжнародне зобов'язання, держава зобов'язана забезпечити його фактичне виконання на всій своїй території і всіма органами та особами, які перебувають під його юрисдикцією. Ця система заходів носить назву імплементації.

Імплементация міжнародного права досягається різними способами. Держава може за Конституцією визнати безпосередню (пряму) дію норм міжнародного права на своїй території. У разі розбіжності будь-якого

положення міжнародного права з національною нормою переважну силу має норма міжнародного права. Якщо Конституція цього не передбачає, держава приймає кроки для включення положень взятих на себе міжнародних зобов'язань у вже існуючі закони або приймає нові закони і правила. Такий метод іменується трансформацією (перетворенням).

У ряді держав ратифіковані міжнародні договори автоматично стають частиною національного законодавства. Згідно з міжнародним правом, держава не може посилатися на своє національне законодавство для виправдання недотримання міжнародного зобов'язання.

У теорії міжнародного права досліджується питання про примат міжнародного права. Тут можна виділити дві проблеми. Відповідно до однієї точки зору, примат міжнародного права означає його чільну роль серед всіх правових систем. Згідно з іншою – він означає обов'язок держав керуватися у своїх міжнародних відносинах насамперед міжнародним правом, а не іншими мотивами.

Разом з тим не можна не визнати, що у кожної держави є свої національні інтереси. Тому завдання полягає в тому, щоб, не порушуючи міжнародного права, поставити його на службу своїм національним інтересам.

Характеристика взаємодії міжнародного та національного права робить доцільним пошук найбільш ефективних методів забезпечення такої взаємодії. На думку Олексія Соловйова, очевидний плюралізм цих методів обумовлює наукову цінність порівняльно-правових досліджень відповідного досвіду у різних країнах [78, с. 121]. Таку думку підтверджує актуальність нашого дослідження.

Як вказує Ольга Шпакович, якщо проаналізувати конституційні положення різних держав, можна зробити висновок: вони певним чином намагаються відстоювати свій суверенітет в тому сенсі, що тільки деякі з них віддають помітну перевагу нормам міжнародного, а не національного права, і лише окремі погоджуються на пріоритет міжнародного права над власною

Конституцією [84]. Також вона стверджує, що слід визнати, що відповідні положення конституційного права різних держав стосовно взаємодії національного та міжнародного права часто є досить абстрактними і формулюють, як правило, лише головний принцип такої взаємодії, залишаючи при цьому його конкретизацію практиці правозастосування [84]. Нашою метою якраз є визначення основних положень законодавства арабських країн щодо укладення міжнародних договорів, повноважень на їх укладення, питань обов'язковості та виконання міжнародних договорів, що є важливим як теоретичним, так і практичним завданням.

Питання співвідношення міжнародного та національного права в науці міжнародного права не є новим. Практично кожен корифей теорії міжнародного права приділив частину своїх наукових пошуків питанню такого співвідношення. Перерахування окремих прізвищ неминуче призведе до того, що інші прізвища гідних дослідників не будуть згадані, а тому автор утримається від таких дій.

Підпорядкування міжнародного договору міжнародному праву, з одного боку, і внутрішньому праву, з іншого боку, може підняти питання про конфлікт між цими двома системами. Як факт, з подальшим вирішенням цього конфлікту на користь міжнародного права.

Пропонується дослідити закріплення відповідних положень у законодавстві Іраку. Необхідно відзначити, що вивчення досвіду Іраку в цій частині не було предметом дослідження в українській науковій літературі, що має бути виправлено.

Умови укладання договорів у Іраку прописуються положеннями Конституції та спеціальними законами, найбільш важливим з яких для цілей нашого дослідження є Закон «Про міжнародні договори» №111 від 1979 року.

Перш ніж перейти до аналізу особливостей імплементації міжнародно-правових зобов'язань в національне законодавство Іраку, необхідно

зазначити еволюцію Основного закону цієї держави. Зазначимо Конституції Іраку з моменту створення іракської держави і донині:

- Основний іракський закон 1925 року
- Конституція 1958 року
- Конституція 1963 року
- Конституція 22 квітня 1964 року
- Конституція 29 квітня 1964 року
- Конституція 1968р.
- Конституція 1970 року
- Проект конституції 1990 року
- Закон Про адміністрацію держави 2004 року
- Конституція 2005 року

В пункті 4 статті 61 Конституції Іраку 2005 року йдеться, що «Рада представників регулює процес ратифікації міжнародних договорів і конвенцій, прийнятих більшістю у дві третини Ради» [110]. Відповідно до цього положення досі не приймалося спеціальних законів, а це означає продовження дії сили «Закону про міжнародні договори» №111 від 1979 року і його відповідність Конституції 2005 року до прийняття нового закону. Пункт 2 статті 13 Конституції визнає «неприпустимість прийняття закону, що суперечить Конституції, відповідно до загальних принципів конституційного права, визнаючи верховенство Конституції над законом» [110]. Федеральний Верховний Суд відповідно до пункту 1 статті 93 здійснює контроль за конституційністю законів і правил, оскільки Конституція відповідно до пункту 1 статті 13 є єдиним і найвищим законом в Іраку. Оскільки пункт 2 статті 13 називає недійсними всі інші юридичні акти, які суперечать Конституції, то стаття 93 дозволяє Федеральному Верховному Суду ухвалювати рішення про недійсність закону чи іншого правового акта, який суперечить Конституції. Слід розуміти з контексту статті 13, що закон про ратифікацію або приєднання до договору

може бути підданий скасуванню, без необхідності порушення питання про конфлікт між Конституцією та міжнародними договорами або конвенціями.

У Законі Іраку «Про міжнародні договори» і в наказі Федерального Верховного Суду № 30 від 2005 року також містяться положення щодо невідповідності між міжнародним і національним законами. Слід зазначити, що пункт 2 статті 4 Закону «Про міжнародні договори» дає суду право скасовувати закони, рішення, постанови і директиви, які несумісні з положеннями Закону про управління державою Іраку на перехідний період, виданого Радою керуючих 08.03.2004 року [139]. У цьому плані Федеральний Верховний Суд має таке ж право, як і Федеральний Верховний Суд США: право вето або можливість припинити дію договору, ратифікованого Президентом, якщо цей договір є порушенням Федерального закону, на відміну від загального принципу верховенства міжнародного права над внутрішнім правом.

Конституція визначає повноваження укладення договорів як акт суверенітету відповідно до міжнародної юрисдикції внутрішнього права у визначенні таких повноважень. Це було затверджено Віденською конвенцією про право міжнародних договорів 1969 року, як норми звичаєвого права, і надалі було кодифіковано у пункті 2 статті 7 [136]. Всі глави держав, глави урядів і міністри закордонних справ, є представниками своїх країн в силу їх посад для того, щоб зробити всю роботу, пов'язану з укладенням та підписанням договору. Крім них, вести переговори про договори та прийняття текстів, чи то двосторонні, чи багатосторонні договори, можуть глави дипломатичних місій, які приймають текст договору між схвалюючими державами, а також акредитовані представники на конференціях і в міжнародних організаціях. Іракське законодавство, в свою чергу, розрізняє повноваження таким чином. Є два джерела влади, які мають право на підписання договорів: конституційні повноваження та адміністративні повноваження.

Конституційні повноваження стосуються повноважень, якими володіють представники держави у міжнародних відносинах, у тому числі повноваження підписувати договори в оригіналі без необхідності дозволу від будь-кого і без необхідності подання довіреності на підписання. В Іраку це повноваження дається Раді міністрів або його кандидатурі. Пункт 6 статті 80 Конституції передбачає, що «Рада міністрів (або її кандидатура) здійснює право вести переговори про договори і міжнародні угоди, і підписувати їх» [110]. Ця формула є неточною, оскільки Рада міністрів не веде переговори і нічого не підписує, бо вона є юридичною особою. Таким чином, ці повноваження здійснює прем'єр-міністр, як фізична особа, що діє від імені Ради міністрів. Президент республіки не має такого повноваження – Конституція обмежує його дії. Це суперечить нормам міжнародного права і відповідними статтями Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 року.

Адміністративні повноваження стосуються повноважень, коли підписання договорів здійснюється на основі наданого документа, що підтверджує право на підписання, виданого дійсним носієм цих повноважень. Такий документ дається міністру закордонних справ, визначеним міністрам і всім суб'єктам на рівні міністрів по мірі необхідності. Такі незвичайні формулювання відображають обережність авторів Конституції 2005 року відносно розширення повноважень прем'єр-міністра. Іракська Конституція 2005 року зосередила повноваження виконавчої влади у Раді міністрів, а не в прем'єр-міністрі, щоб підтвердити атрибути парламентської системи. Під час церемонії підписання, неконституційні учасники переговорів повинні надати один одному документи про право підписання.

Договір вважається обов'язковим до виконання або в залежності від характеру цього договору, або у зв'язку з поведінкою, яка виконує зобов'язання. Так, виконавчі договори або договори з простою формою - це договори, які набирають чинності і стають обов'язковими для їх сторін після підписання, як у випадках, зазначених у статті 12 Віденської конвенції про

право міжнародних договорів 1969 року. Подібне положення міститься у статті 16 Закону «Про міжнародні договори» 1979 року [140]. У Конституції 2005 року немає посилання на виконавчі договори. В Іраку будь-який договір повинен підлягати схваленням Ради представників до його ратифікації для того, щоб бути обов'язковим.

Угоди, укладені між іракськими міністерствами і відомствами, і їх еквівалентами в інших країнах, які не укладаються від імені іракського уряду, не вважаються договорами, навіть за умови схвалення Президентом або його кандидатурою, якщо інше не передбачено законом. Як приклад можна привести меморандуми про взаєморозуміння, які підписуються іракськими міністерствами та установами, якщо вони не укладаються від імені Іраку або іракського уряду.

На відміну від виконавчих договорів, зобов'язання за офіційними договорами вважаються остаточними лише після конституційної або юридичної дії, здійсненої законодавчою і виконавчою владою, щоб дати остаточне зобов'язання за договором після його підписання. Для досягнення остаточного зобов'язання, необхідно пройти декілька етапів, зокрема: 1) ратифікація Радою представників. Ратифікації підлягає основна більшість міжнародних договорів. Наприклад, мають бути ратифіковані багатосторонні договори, які були прийняті голосуванням міжнародних організацій. Зокрема, це конвенції Міжнародної організації праці, які підлягають ратифікації державами-членами. Однак, Конституція не встановлює які договори та угоди підлягають ратифікації (як це передбачено, наприклад, у Конституції Сирії), не обмежуючи, таким чином, сферу зовнішньополітичної діяльності парламенту і не дозволяючи главі держави одноосібно укладати міжнародні угоди [21]; 2) приєднання до міжнародного договору здійснюється Президентом держави у формі закону про приєднання; 3) схвалення міжнародного договору здійснюється вищим органом виконавчої влади, пов'язане із виконанням двостороннього договору, підписаного особою, уповноваженої підписати його. Схвалення застосовується, якщо цей

договір носить технічний характер і не впливає на суверенітет держави, на її територіальну цілісність, на фінансові зобов'язання, а також на права людини. У такому разі схвалення Президента держави або глави уряду достатньо для дотримання остаточного зобов'язання без необхідності законодавчого схвалення. Схвалення подібно до виконавчих договорів з точки зору предмета та змісту; 4) прийняття здійснюється вищим органом виконавчої влади і пов'язане з виконанням багатостороннього договору, підписаного особою, уповноваженою підписати його. Схвалення також здійснюється, якщо цей договір носить технічний характер, не впливає на суверенітет держави, на її територіальну цілісність, на фінансові зобов'язання і на права людини. У цьому випадку немає необхідності звертатися до Ради представників, щоб прийняти закон про її ратифікацію або приєднання до нього, враховуючи його технічний характер.

Законодавча та виконавча влади поділяють функції і механізми остаточного зобов'язання в офіційних договорах, де законодавча влада дає дозвіл на ратифікацію договору і схвалення його предмета та змісту. Виконавча влада проводить формальну процедуру видачі документа про ратифікацію, відповідно до Закону про ратифікацію, або документ про приєднання, відповідно до Закону про приєднання, затверджений законодавчим органом належним чином.

Роль законодавчої влади полягає в остаточному закріпленні обов'язковості офіційних договорів, здійсненні функції контролю над діями виконавчої влади, враховуючи, що договір є актом суверенітету, укладеним виконавчою владою. У цьому випадку, договір підпорядковується контролю законодавчої влади, а Рада представників в Іраку розглядає договір і схвалює його двома третинами голосів, відповідно до пункту 4 статті 61 Конституції 2005 року. Ця об'єктивна процедура стосується зовнішньої політики, яка вимагає контролю законодавчої влади. Рада представників схвалює Закон про ратифікацію договору і готує Закон про приєднання до нього, а ці два способи призводять до остаточної обов'язковості договору. Після постанови

Президента республіки про ратифікацію або приєднання, договір набуває сили дії як національне законодавство.

Виконавча влада здійснює формальні дії у частині ратифікації договору або приєднання до нього, видаючи закон про це. Вона готує документ про ратифікацію або приєднання на підставі зазначеного закону, який був прийнятий Радою представників.

Сторони договору, підписавши його, можуть вимагати його виконання на тимчасовій основі до завершення конституційних процедур, необхідних для набрання чинності виконання. Ця процедура є корисною, якщо у договорі включені спеціальні механізми для його виконання. Відповідно до статті 25 Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 року, договір виконується тимчасово, якщо це передбачено у договорі або було обумовлено під час переговорів [136]. Правовою основою для цього ефекту є воля сторін договору в ході переговорів, які реєструються у кінцевих положеннях договору незалежно від того чи набрав договір чинності. Договір з тимчасовим виконанням є формальним договором, і він вимагає ратифікації для того, щоб він набув чинності.

Відносно незакінченої ратифікації, національне право Іраку містить спеціальні положення. Пункт 1 статті 93 Конституції 2005 року передбачає загальний мандат Федерального Вищого Суду приймати рішення про законність незакінченої ратифікації, якщо існують сумніви у відповідності положень міжнародного договору, який вимагає схвалення Радою представників, Конституції, до його публікації Президентом республіки [110]. Пункт 3 статті 93 дає право зацікавленим особам подати безпосередньо до Суду апеляцію щодо конституційності незакінченої ратифікації і, отже, запросити рішення про недійсність договору із незакінченою ратифікацією.

Під виконанням договору в національному законі розуміються зобов'язання договірної держави щодо виконання його положень на своїй території. Це є зобов'язанням для досягнення результату, а не зобов'язанням поведінки. Набуття чинності договору у міжнародному праві є попередником

для його реалізації в національному законі, оскільки в іншому випадку немає ніякого сенсу в укладенні договору спочатку. Виконання договору в національному законі здійснюється на додаток до його виконання в міжнародному праві, на основі взаємності. Конституція 2005 року не вказує ні як договір набирає чинності, ні як його реалізувати в Іракському законі.

Відповідно до функції контролю за набуттям чинності договору в національному законі, національний суддя може перевірити чи були прийняті до уваги конституційні процедури для цілей остаточної обов'язковості договору. Це є незавершеною ратифікацією. Можна стверджувати, що пункт 1 статті 93 Конституції 2005 року дає Верховному Федеральному Суду повноваження приймати рішення про дійсність ратифікації договору, здійснюючи загальний мандат на контроль конституційності законів. В тому числі, Верховний Федеральний Суд має повноваження приймати рішення про відповідність Закону про ратифікацію Конституції з точки зору необхідності схвалення Радою представників ратифікації договору, відповідно до пункту 4 статті 61 Конституції 2005 року.

Таким чином, юридичний порядок визнання міжнародних договорів у Іраку є складним і багатошаровим процесом, який відображає в собі всі складності проходження бюрократичної системи. Немає підстав стверджувати про наявність примату міжнародного права, оскільки Конституція має пріоритет над нормами міжнародного договору та невідповідність Конституції є підставою для скасування Закону про ратифікацію або припинення процесу ратифікації. Також в національному праві Іраку містяться неточності (наприклад, підписання міжнародного договору Радою міністрів), відсутність юридичного закріплення фактично існуючих відносин (наприклад, в частині виконуваних договорів).

3.2. Закріплення принципу недискримінації жінок у трудових відносинах в арабських державах

Тему розвитку професійних навичок арабських жінок неможливо відокремити від загальних труднощів, пов'язаних з їх місцем у суспільстві. В цілому, це сприяло створенню негативної реальності, змусило арабських працюючих жінок нести важкі навантаження і обмежило їх внесок у розвиток суспільства [8]. Очевидно, що поліпшення цієї ситуації є однією з цілей, яка не може бути досягнута за допомогою прийняття одного закону, але вона не може бути досягнута і без вдосконалення законодавства. Закон відіграє роль певного засобу для досягнення мети. Залишається тільки задатися питанням про акт, який виконує цю функцію, чи то закон з публічним ідіоматичним сенсом, чи то закон про працю з приватним ідіоматичним сенсом?

Оскільки зміна реальності у нашому випадку стосується суспільства в цілому, а не робочого місця зокрема, то потрібно приймати закон з публічним ідіоматичним сенсом. Таким чином, він повинен включати у себе закони особистого статусу (сімейні закони) і закони, які гарантують здійснення жінками прав і основних свобод людини.

Шляхом аналізу міжнародно-правових зобов'язань, взятих на себе арабськими державами, і їх національного законодавства про працю, має бути визначений спосіб, яким гарантується право на розвиток професійних навичок арабських жінок. Вирішення цього питання важливо як для міжнародного права прав людини, міжнародного трудового права, так і для внутрішнього трудового права арабських держав, а в компаративістському аспекті – і для трудового права України.

Норми міжнародного права прав людини забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок у здійсненні своїх прав на основі приналежності до людського роду. Серед цих прав важливе місце займає право жінки на працю у справедливих умовах, отримання рівної оплати за працю та рівних можливостей кар'єрного зростання. Також має гарантуватися право на освіту

та придбання знань і навичок, які дозволяють жінкам виходити на ринок праці і брати участь у конкурсі при прийомі на роботу на рівних умовах з чоловіками [157, с. 18-19].

Дискримінація у сфері праці та зайнятості приймає різні форми. Всі види дискримінації характеризуються однією спільною рисою: дискримінація тягне за собою різне ставлення до людей у силу певних характерних для них рис (таких як расова приналежність, колір шкіри або стать), що призводять до нерівності можливостей та ставлення. Іншими словами, дискримінація веде до нерівноправності і підсилює її. Вона обмежує свободу людини у розвитку її здібностей, а також можливостей робити вибір і слідувати своїм професійним та особистим прагненням [18, с. 6].

У Статуті Міжнародної організації праці передбачена необхідність забезпечення рівності на робочих місцях, і сьогодні, у XXI столітті, МОП продовжує добиватися втілення цієї мети у життя. Це отримало яскраве підтвердження у знаковій Декларації МОП Про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації, прийнятої на 97-й сесії Міжнародної конференції праці у 2008 році. Основоположні цінності свободи, гідності людини, соціальної справедливості, захищеності і безпеки та недопущення дискримінації були визнані основоположними елементами сталого економічного і соціального розвитку та ефективності [16, с. 10].

Принцип недискримінації у галузі праці неодноразово ставав предметом наукових досліджень. Результати цих наукових досліджень опубліковані у вигляді монографій [12; 22], дисертацій [53; 60], наукових статей [2; 81], матеріалів конференцій [82; 49]. Але в цих дослідженнях увага в основному приділяється теоритичним аспектам заборони дискримінації у трудових відносинах. Практичні ж аспекти розглядаються або у контексті національного права країни автора дослідження, або ж вивчаються приклади кращих практик, зокрема Європейського Союзу.

У рамках Міжнародної організації праці для забезпечення принципів рівності і недискримінації були розроблені і прийняті дві конвенції, а саме

Конвенція МОП №100 Про рівну оплату за працю, затверджена Міжнародною конференцією праці у 1951 році, і Конвенція МОП №111 Про дискримінацію у галузі праці та зайнятості, затверджена на МКП у 1958 році.

МОП домоглася значного успіху у цій діяльності. Конвенцію №100 ратифікувала 171 країна, а Конвенцію №111 – 172 держав, із загального числа у 185 держав-членів МОП. Відсоток ратифікації для Конвенції №100 дорівнює 92,4%, а для Конвенції № 111 – 93%. Що стосується положення арабських держав щодо ратифікації цих двох конвенцій, то п'ять арабських країн не ратифікували Конвенцію №100: Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Сомалі. Таким чином, тільки 16 арабських країн з 21 (повних арабських держав-членів МОП) ратифікували цю конвенцію. Таким чином, відсоток арабської ратифікації цієї конвенції становить 76%, що є дуже низьким показником порівняно з глобальною ратифікацією.

Конвенція МОП №111 була ратифікована 20 арабськими державами, за винятком лише Султанату Оману. Отже, відсоток арабської ратифікації становить 95,2% і є вищим, ніж рівень глобальної ратифікації.

Однак ця райдужна картина, заснована на даних про ратифікацію конвенцій МОП, не повинна відволікати нас від реальності, представленої у звітах цієї організації. У звітах МОП зазначається, що прийняття зазначених принципів стало загальною людською цінністю, про рівність можливостей і умов для чоловіків і жінок у сфері зайнятості оголошують скрізь, але практично ніхто не реалізує його повністю [103, с. 1].

Також у межах МОП були розроблені три конвенції, спрямовані на розвиток людських ресурсів. Конвенція МОП №140 Про оплачувані учбові відпустки, прийнята на МКП у 1974 році, була ратифікована тільки 34 державами, з яких лише одна країна арабська – Ірак, тобто відсоток глобальної ратифікації становить 18,8%, а відсоток арабської ратифікації – 4,7%. Ці відсотки показують негативне ставлення до конвенції, особливо на арабському рівні. Конвенція МОП №142 Про професійну орієнтацію та підготовку у розвитку людських ресурсів, яка була прийнята МКП у 1975

році, була ратифікована 68 країнами, у тому числі 6 арабськими країнами: Алжиром, Єгиптом, Іраком, Йорданією, Ліваном, Тунісом. Конвенція МОП №159 Про професійну реабілітацію та зайнятість (інвалідів), затверджена МКП у 1983 році, була ратифікована 82 державами-членами МОП, у тому числі 7 арабськими країнами: Бахрейном, Єгиптом, Йорданією, Кувейтом, Ліваном, Тунісом, Єменом.

Помітно, що рівень визнання міжнародних стандартів, що містяться у цих трьох конвенціях, і в цілому, і в арабських країнах, знаходиться між низьким і дуже низьким. Це означає, що існують практичні труднощі, з якими стикаються держави під час реалізації цих стандартів.

Дискримінація визначена у Конвенції Про дискримінацію в галузі праці та занять (Конвенції МОП №111) як будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального стану, що призводить до нищення або порушення рівності можливостей чи поведіння у галузі праці та занять [28].

Дискримінація не є новим явищем, і деякі її форми, головним чином щодо расової або етнічної приналежності і статі, мають довгу історію. Пізніше, в результаті змін структури і динаміки ринків праці, які, в свою чергу, реагують на більш широкі політичні, економічні та соціально-культурні процеси, виникли нові форми дискримінації за такими ознаками, як ВІЛ-позитивний статус, сексуальна орієнтація, трудовий стаж або релігія. Боротьба із дискримінацією ускладнюється тим, що дискримінація залежить від сприйняття або суб'єктивної думки і упереджень про здібності або настанови, приписувані людям, які належать до тієї чи іншої групи, а не від об'єктивних фактів, і часто її прямо не видно або вона є прихованою. Проте, боротьба з дискримінацією на роботі вкрай необхідна при будь-якій стратегії для забезпечення гідної роботи, зменшення бідності та забезпечення сталого розвитку. Як уряд, так і роботодавці, їх організації, організації трудящих

зобов'язані боротися з нею своїми методами, більш придатними для них [1, с. 41].

Окремої уваги заслуговує прийнята у 1951 році в рамках Міжнародної організації праці Конвенція №100 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю, що являє собою перший із двох документів, спеціально призначених для забезпечення рівності та усунення дискримінації у сфері праці (нагадаємо, що другим документом є Конвенція МОП №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять). Вона заснована на перспективному підході до рівності чоловіків і жінок і закликає запровадити на практиці принцип «рівної винагороди за працю рівної цінності». Відповідно до положень Конвенції, працюючі чоловіки і жінки повинні отримувати однакову винагороду за «працю рівної цінності», а не просто за таку ж або аналогічну працю, оскільки чоловіки і жінки зайняті, як правило, в різних професійних групах і галузях економіки. Ця Конвенція відноситься до числа «основоположних», ратифікація та виконання яких вважаються ознакою демократичності будь-якої держави. Конвенція встановлює, що кожний член МОП за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує і в тій мірі, в якій це є можливим із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

На думку С.Е. Неплюхіною: «Відповідний принцип втілений у ст. 2 Кодексу законів про працю, яка закріпила рівність трудових прав громадян України незалежно від статі. Крім того, ст. 21 Закону України «Про оплату праці» забороняє будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови тощо» [54, с. 652]. Однак Л.І. Лазор, підкреслюючи значення Конвенції для становлення та розвитку українського трудового законодавства, зазначає: «Твердження, що в нашій державі всі її положення

реально втілені в життя, буде передчасним» [48, с. 4]. І саме позиція пана Лазора виглядає справедливою.

По-перше, ні Кодекс законів про працю, ні Закон України «Про рівну оплату праці» не містять прямого закріплення «принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Ці акти містять набагато більш загальні принципи, які загалом стосуються забезпечення недискримінації у трудових відносинах, а не безпосередньо інституту оплати праці. По-друге, ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.05.2005 р., яка вимагає від роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, є більш вузькою, аніж принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, як це передбачено в Конвенції. Робота, що виконується чоловіком і жінкою може включати різні навички і умови роботи, але, тим не менш, бути роботою, яка має рівну цінність і, отже, повинна бути оплачена на однаковому рівні. Крім того, прив'язуючи право на рівну винагороду для чоловіків і жінок лише до двох конкретних критеріїв для порівняння (кваліфікація та умови праці), ст. 17 може мати ефект зменшення або навіть припинення об'єктивної оцінки праці на основі більш широкого спектра критеріїв. А саме така об'єктивна оцінка має вирішальне значення для того, щоб ефективно усунути дискримінаційну недооцінку робіт, традиційно виконуваних жінками. На додаток до кваліфікації та умов праці, такі критерії, як фізичні і розумові зусилля і відповідальність є важливими і широко використовуваними критеріями об'єктивної оцінки різних робіт.

Таким чином, проблема законодавчого закріплення рівної оплати праці чоловіків і жінок залишається актуальною для України. І тому видається доцільним вивчення досвіду держав, які можуть мати проблеми як з гендерною рівністю загалом, так і з рівною оплатою праці. І саме арабські держави здаються кращим вибором для вирішення цього завдання.

Сьогодні арабське регіональне законодавство зацікавлене у захисті прав і основних свобод людини більш, ніж будь-коли раніше. Зокрема, актуальним є питання захисту права на рівність і недискримінацію, особливо у галузі праці.

Що стосується Конституції Арабської організації праці (КАОП), то в ній немає прямої згадки про концепцію рівності і недискримінації у ставленні. Введення до Конституції Арабської організації праці свідчить, що організація вірить у те, що: «Праця не є товаром, і робоча сила в арабському світі має право здійснюватися в обставинах або умовах, відповідних необхідним достоїнств арабської людини. Усі люди мають право на прагнення до фізичного і духовного благополуччя вільно, і за умов, рівних можливостей та соціальної справедливості» [95].

АОП прагне досягнення таких цілей: «Координувати арабські зусилля у сфері праці, а також об'єднати трудові законодавства та умови праці в арабських країнах у міру можливості. Проведення досліджень з різних питань праці, особливо щодо планування робочої сили, умов праці для жінок і підлітків; також проблем, пов'язаних з роботою у промисловості, торгівлі та послугах; проблем працівників сільського господарства та промислової безпеки; охорони праці та мікрогалузей промисловості; робочої культури; класифікації професій, кооперативів, ефективності виробництва, експлуатації та виробничих відносин».

В теорії існує питання: чи можна сказати, що арабські країни не можуть інтерпретувати ігнорування частини Конституції Арабської організації праці, зокрема, в питанні дискримінації, і що вона, можливо, дозволила і затвердила цю дискримінацію. Однак, сам текст документа не дає такого аргументу, тим більше, що немає чіткого положення про допустимість дискримінації на основі концепції правопорушення. Положення, що містяться у Конституції, дають опосередковано моральний примус для використання всіх засобів, які приводять до досягнення соціальної справедливості. Оскільки, справедливість не може бути досягнута, якщо

існує дискримінація і відсутня рівність у ставленні, то аргументи опонентів помилкові.

Що стосується Конвенцій Арабської організації праці, то в даний час існує 19 конвенцій:

- | | | |
|---------------|---|--|
| Конвенція №1 | – | 1966 року, Про рівну працю |
| Конвенція №2 | – | 1967 року, Про переміщення робочої сили |
| Конвенція №3 | – | 1971 року, Про нижній рівень соціального страхування |
| Конвенція №4 | – | 1975 року, Про переміщення робочої сили (модифікована) |
| Конвенція №5 | – | 1976 року, Про працюючих жінок |
| Конвенція №6 | – | 1976 року, Про рівні праці (модифікована) |
| Конвенція №7 | – | 1977 року, Про безпеку та охорону праці |
| Конвенція №8 | – | 1977 року, Про свободи та профспілкові права |
| Конвенція №9 | – | 1977 року, Про професійну орієнтацію та підготовку |
| Конвенція №10 | – | 1979 року, Про оплачувані учбові відпустки |
| Конвенція №11 | – | 1979 року, Про колективні переговори |
| Конвенція №12 | – | 1980 року, Про сільськогосподарських працівників |
| Конвенція №13 | – | 1981 року, Про робоче середовище |
| Конвенція №14 | – | 1981 року, Про право арабського працівника у сфері послуг соціального забезпечення при залученні його на роботу в іншій країні |
| Конвенція №15 | – | 1983 року, Про визначення та захист заробітної плати |
| Конвенція №16 | – | 1983 року, Про робочі соціальні послуги |
| Конвенція №17 | – | 1993 року, Про реабілітацію та працевлаштування інвалідів |
| Конвенція №18 | – | 1996 року, Про роботу неповнолітніх (підлітків) |

Конвенція №19 – 1998 року, Про інспекцію праці

Всі вони, так чи інакше, безпосередньо зачіпають тему дискримінації у галузі праці. На наш погляд, прямо на це посилення відсутнє через специфічність деяких арабських країн, в яких є багато працівників, і особливо іноземних працівників. Тому власні обставини змусили їх організовувати вирішення проблеми дискримінації та забезпечення рівності відповідно власних особливостей. Крім того, ці країни зобов'язані дотримуватися ратифікованих ними Конвенцій Міжнародної організації праці. Незважаючи на це, існує суттєвий брак законодавчого регулювання, який повинен бути вирішений.

Перша конференція арабських міністрів праці, яка відбулася у Багдаді з 6.01 по 12.01 1965 року, прийняла рішення про Статут і Конституцію Арабської організації праці. Ці документи були схвалені сорок третьою сесією Ради ліги арабських держав 21.03.1965 року.

У цьому Статуті, арабське законодавство не зробило жодного явного згадування про концепцію рівності і недискримінації у ставленні, але воно підкреслило цей принцип через загальні положення і у загальному плані [88]. При аналізі текстів відповідних статей Статуту, наприклад статей 1-4, 6, 8, 10, стає зрозуміло, що серед своїх цілей Статут встановив задачу досягнення соціальної справедливості та підвищення рівня робочої сили в арабських країнах. Також його метою є координація між арабськими державами та співробітництво у повній мірі, для того щоб закласти підвалини для інтеграції між цими країнами. Також Статут підтвердив необхідність розвитку державних органів, компетентних у питаннях праці, для забезпечення соціально-економічного розвитку цих країн. Вкрай необхідна організаційна згуртованість цих країн, аби досягти ефективного рівня трудового законодавства та забезпечення соціальних стандартів у цих державах.

Насамперед, потрібно здійснювати спільні дослідження у галузі планування та експлуатації трудових сил, віддавати пріоритет

працевлаштуванню працівників, які не є громадянами, з арабських країн та відповідно до їх спеціальностей. Постаратися довести рівні мінімальної заробітної плати як можна вище у всіх арабських країнах. Необхідно проводити спільні дослідження у галузі трудових відносин і управління, з метою закріплення таких відносин на стабільному і справедливому рівні, а в міру можливості, уніфікувати умови праці щодо працівників.

Окремо варто відзначити також новий Арабський статут прав людини 2004 року, який відображає нове і відкрите бачення прав людини в системі арабських країн [119].

У статтях 1-5, 10-14, 20-22, 30-40 Статуту визначено набір цілей, в тому числі щодо арабського законодавства. Серед першочергових цілей міститься захист прав людини в арабських країнах, положення про те, що права людини вважаються вищим і основним ідеалом, при цьому включені аспекти головних національних проблем. Ці положення спрямовані на добру волю в арабських країнах, і дають можливість поліпшення життя, відповідно до поняття загальнолюдських цінностей. Також здійснюється підготовка вільного та відповідального життя у солідарному громадянському суспільстві, заснованому на взаємозв'язку між усвідомленням і прийняттям прав і обов'язків, і на існуванні цінностей рівності, толерантності і поміркованості для майбутніх поколінь [148, с. 89].

Серед найбільш важливих прав, визначених у Статуті, наступні: право на рівність і недискримінацію між людьми або між чоловіками і жінками, право на життя, право на свободу, особисту безпеку, і право на приватну власність. А також право на недоторканність приватного життя, запобігання рабства, поваги людської гідності і особистості, право на розвиток, участь у виконанні цього розвитку і користування його перевагами, право на участь у культурному житті, свободу думки, совісті і релігії, свободу думок і їх вираження, право на інформацію.

Що стосується права на працю, Статут підкреслив, що праця є природним правом кожного громадянина. Держава докладає зусиль для

забезпечення працевлаштування, у міру можливості і на максимальне число бажаючих, з гарантією свободи праці та рівних можливостей, без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, мови, політичних поглядів, профспілкової приналежності, національного походження, соціального походження, або інвалідності. Кожен працівник має право на справедливі умови праці, які забезпечують отримання відповідної оплати, щоб покрити основні вимоги життя для нього і його сім'ї. Також Статут підкреслив запобігання дискримінації між чоловіками і жінками щодо фактичного використання підготовки, конфігурації і працевлаштування, захисту праці і заробітної плати, при рівній цінності праці та її якості [146, с. 17]. Також Статут виділив право на свободу вступу в асоціації або профспілки, право на страйк, право на достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї, який забезпечує добробут і гідний рівень життя, право на соціальне забезпечення, соціальне страхування та охорону здоров'я.

Безсумнівно, новий текст Статуту є відображенням позитивного розвитку поглядів арабського законодавства на права людини, особливо в галузі економічних, соціальних і культурних прав. Незважаючи на це, недоліком Статуту є продовження дискримінаційного поводження у здійсненні прав, з точки зору поглиблення концепції недискримінації щодо людей, які не є громадянами. Пункт f статті 24, Арабського Статуту про права людини обмежується правом на свободу зібрань тільки громадян. Також стаття 34 прямо заявляє, що право на працю є природним правом кожного громадянина. Хоча пункт (с) статті 34 пояснює, що кожна держава-член у діючому Статуті гарантує для іноземних робітників, які проживають на її території, той же захист, що і своїм громадянам, відповідно до законодавства про соціальне забезпечення. Це положення діє тільки для громадян держав, що підписали Статут.

Тема професійної підготовки та розвитку людських ресурсів отримала велику увагу з боку Арабської організації праці. Стаття 7 Статуту АОП визначає, що арабські держави домовляються створити план професійної

підготовки, відповідно до їх потреб і з цілями їх соціально-економічного розвитку. А однією з цілей статті III/7 статуту АОП є план професійної підготовки, а також організація навчальних семінарів для працівників.

АОП продовжує розвивати цю життєво важливу тему за допомогою діяльності по встановленню стандартів. АКП під час своїх сесій розробила арабські стандарти з цього питання у формі конвенцій і / або рекомендацій. Далі опишемо найважливіші з них, так як вони безпосередньо стосуються окресленого питання. Серед них:

- Конвенція АОП №5 Про працюючих жінок, затверджена АКП у 1976 році, отримала ратифікацію тільки 4 арабських країн – Іраку, Палестини, Лівії та Ємену. Число держав, що ратифікували документ, не перевищувало 20% держав-членів АОП [4].

- Конвенція АОП №9 Про орієнтацію і професійну підготовку, і супроводжуюча її Рекомендація № 2, були схвалені АКП у 1977 році. Конвенція № 9 отримала ратифікацію семи арабських країн – Йорданії, Сирії, Іраку, Палестини, Лівану, Єгипту та Ємену, тобто відсоток ратифікації становить 33% від загальної кількості держав-членів [5].

- Конвенція АОП №10 Про оплачувані учбові відпустки, і супроводжуюча її Рекомендація № 3, були схвалені АКП у 1979 році [6]. Арабська позиція щодо конвенції №10 вкрай негативна. Через три десятиліття після схвалення, конвенція отримала тільки дві ратифікації арабських держав, а саме Іраку та Єгипту. Це перешкодило її вступу у силу, оскільки вона не отримала ратифікацію як мінімум трьох країн.

Прийняття принципів рівності, рівних можливостей та недискримінації між чоловіками і жінками в плані доступу до навчання. Цей стандарт підтверджений у статті IV Конвенції АОП № 5, у статті 19 Конвенції АОП №9 та у статті 4/е Конвенції АОП № 10. Рекомендація АОП №3 Про оплачувані учбові відпустки, у статті 4/2, передбачає, що «Працівник не може позбутися оплачуваних навчальних відпусток, за ознакою раси чи статі ...»[3].

Явне прийняття права для всіх людей на отримання різних видів підготовки на рівноправній основі (стаття 12 Рекомендації АОП №2 Про професійну підготовку), включаючи учнівство, навчання і підготовку для підвищення рівня кваліфікації, і перепідготовки. Стаття 5 Конвенції АОП №5 Про працюючих жінок виділила працюючим жінкам особливий стандарт в тому, що необхідно забезпечити можливість перепідготовки працюючих жінок, після дозволених періодів переривання роботи на одному робочому місці [135]. Період переривання визначається як відсутність на роботі протягом тривалого періоду через соціальні функції жінок, як наприклад відсутність, викликана пологами та доглядом за дитиною, або супроводом чоловіка на його робочому місці. Це негативно впливає на рівень кваліфікації жінок, і вимагає перепідготовки з метою підвищення цього рівня до необхідного, який дасть їй можливість виконувати свою роботу ефективно.

Арабське трудове законодавство, з точки зору форми, майже завжди слідує єдиному підходу у розробці положень щодо підготовки та праці жінок. Більшість законів про працю включають в себе главу / розділ, що містить спеціальні положення щодо професійної підготовки. Ці положення охоплюють як чоловіків, так і жінок. Зазвичай, трудове законодавство обмежує положення підготовки конкретними формами, наприклад професійним учнівством або підготовкою на робочому місці.

У деяких арабських трудових законодавствах не існує спеціальних положень для організації професійної підготовки, зокрема у трудових законодавствах Держави Кувейт, Об'єднаних Арабських Еміратів і Султанату Оман.

У той же час, необхідно ще раз підкреслити, що у главі / розділі, присвяченій професійній підготовці, не міститься спеціальних положень щодо підготовки жінок, оскільки дія таких положень має поширюватися як на чоловіків, так і на жінок.

З іншого боку, трудове законодавство в арабських країнах включає спеціальні глави / розділи для організації роботи жінок. У них описані

положення про визначення часу їх роботи, захисту їх здоров'я і здоров'я плоду під час пологів. Все це потрібно для узгодження показників роботи жінки та її соціальної функції.

Більшість законів визнають, що працюючі жінки мають рівні права з працюючими чоловіками, у відповідності з трудовими законами, і додатково отримують спеціальні права, встановлені законом з метою досягнення необхідних цілей.

Для визначення впливу цих законів на тему розвитку навичок жінок, можна звернутися до наступних принципів. Загальний принцип, який приймається цими законами, визнає явний або неявний принцип рівності між чоловіками і жінками у праві професійної підготовки, відповідно до закону [149, с. 116]. Для визначення працівника достатньо того, що ним є кожна людина, будь то чоловік або жінка, припускаючи, що стать не є підставою для дискримінації в правах, пов'язаних з роботою, які визначаються законом, якщо не передбачено інше. Деякі закони містять чіткі положення, які відображають утвердження принципу рівності між чоловіками і жінками в області прав та обов'язків. Однак, у деяких арабських країнах, зокрема у Сирії, Єгипті, Омані та Палестині, нечітке формулювання стало характерною особливістю складання юридичних текстів у тій мірі, в якій наноситься збиток їх змістом та суттю; а їх користувачам, будь він адміністратор або суддя, важко їх зрозуміти.

Слід зазначити, що текст статті 42 Трудового кодексу Ємену відрізняється у складанні текстів від інших арабських законів. Текст написаний таким чином: «Жінки рівні з чоловіками у всіх умовах праці, права, обов'язки та взаємовідносини без будь-якої дискримінації; також має бути досягнуто рівність між чоловіками і жінками у сфері зайнятості, просування по службі, зарплати, підготовки, реабілітації та соціального страхування; характеристики роботи або професії не вважаються правилом дискримінації» [113].

Відзначимо також, що деякі арабські закони створили спеціальні акти про рівність між чоловіками і жінками щодо зарплати, у разі виконання праці рівної цінності, відповідно до вищезгаданої Конвенції МОП №100. До цих законів можна віднести статтю 27 Закону про працю Кувейту і статті 32 Закону про працю Об'єднаних Арабських Еміратів. Ці положення охоплюють, виключно, рівність у зарплаті у разі виконання працівниками обох статей роботи рівної цінності, а не як зазначено у тексті конвенції «Тієї ж самої або відповідної роботи» [135]. Саме тому він не включає інші права.

Стаття 93 Закону про працю Катару встановлює, що працівниця отримує зарплату нарівні з чоловіками, роблячи ту ж роботу. Вона повинна «мати ті ж можливості для підготовки та просування» [117]. Стаття 339 Трудового кодексу Тунісу вимагає задіяти юнаків і дівчат у професійній підготовці [134].

Таким чином, положення законів про працю приділяють увагу більшою мірою регулювання прав працюючих жінок, ніж їх зміцненню на роботі. Тому, положення цих законів не прагнуть включати спеціальні тексти для розвитку навичок жінок.

У той же час, сьогодні зменшується важливість положень, що містяться у трудових законах, у зв'язку зі скороченням їх сфери застосування. У результаті змін і значних подій, які відбулися у сфері праці та трудових відносин, більшість працівників опинилися за межами захисту закону про працю. Якщо врахувати, що відсоток робітників-жінок серед згаданих груп дуже високий, то можна зробити висновок, що бенефіціари охорони, яка визначається положеннями трудового законодавства для жінок, представляють вкрай низький відсоток серед робітників жінок.

Сьогодні більшість положень, що стосуються підготовки, які містяться у трудовому законодавстві, не відповідають грандіозним змінам, які мали місце у галузі розвитку людських ресурсів, що призвело до розвитку методів, цілей і програм цих розвитків. Це викликало появу нового законодавчого підходу. У багатьох країнах це призвело до прийняття спеціальних законів

професійної підготовки, пов'язаних з розвитком попиту праці на ринку, з одного боку, і зі зміною робочого оточення, з іншого боку, а також з феноменальним технологічним розвитком у світі праці.

Кілька арабських країн вирішили створити організаційні структури, пов'язані з професійною підготовкою і розвитком людських ресурсів, які здійснюють діяльність поза структурами національної адміністрації праці, в умовах повної незалежності, або пов'язаних з нею, у тій чи іншій формі. Ці структури обрали різні організаційні форми. У Тунісі, Алжирі, Марокко, Ємені були створені міністерства; в Йорданії, Лівані, Саудівській Аравії – установи; в ОАЕ, Кувейті – державні органи; в Єгипті – фонд. Ці структури працюють за допомогою методів і спеціальних механізмів для розвитку людських ресурсів, досягнення національних цілей, залучення нових учасників на ринок праці або для придбання безробітними навичок, які дозволять їм отримати роботу. Крім того, у деяких країнах створені структури для розвитку національних людських ресурсів у спробі локалізації їх вакансій і примножити національну робочу силу якомога більше, щоб замінити іноземців.

Трудовий кодекс Іраку гарантує кожному працівнику право на отримання заробітної плати, достатньої для задоволення своїх основних потреб і потреб сім'ї працівника та забезпечення працівника отриманням вигоди від результатів економічного прогресу. Тому серед факторів, які повинні бути прийняті до уваги при визначенні заробітної плати, кодекс називає принцип рівності винагороди за той же тип і таку ж кількість роботи, що виконується в ідентичних умовах. Таке формулювання знову ж таки не відповідає формулюванням Конвенції, оскільки є більш обмежуючим. При цьому варто зазначити, що Ірак, як і Україна, перебуває на етапі реформування трудового законодавства. Ст. 4 проекту Трудового кодексу України передбачає рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, однак з 2012 року проект чекає другого читання у парламенті.

Ст. 56 проекту Трудового кодексу України передбачає, що «принцип рівної винагороди чоловіків і жінок повинен застосовуватися без дискримінації за працю рівної цінності, тобто рівну, таку ж або аналогічну роботу». Однак поняття «праця рівної цінності» передбачає широку сферу порівняння, яке включає «рівну», «таку ж» або «аналогічну роботу», але має також і інші критерії, і включає в себе роботу, яка має зовсім іншу природу, але тим не менш є рівноцінною. Формулювання «рівна, така ж або аналогічна робота» не вносить ясності щодо того яким чином провести порівняння між роботою, виконуваною чоловіками і жінками, що мають зовсім різні типи завдання, кваліфікацію, обов'язки або умови праці. Тобто дане формулювання не сприятиме правовій визначеності.

Новий Закон про працю Сирійської Арабської Республіки, прийнятий у 2010 році, у пункті а ст. 75 передбачає, що роботодавець зобов'язаний застосувати принцип «рівної оплати за працю рівної цінності» всім працівникам без будь-якої дискримінації, включаючи дискримінацію за ознакою статі. Пункт б цієї статті дає визначення поняття «праця рівної цінності» як «робота, яка вимагає однакової наукової кваліфікації і професійних умінь, що засвідчується трудовим стажем». І саме це визначення «праці рівної цінності» викликає занепокоєння, оскільки може надмірно обмежувати застосування ст. 75, так як, здається, не дозволяє порівняння робіт, що потребують різних кваліфікацій і навичок, які, тим не менш, залишаються рівноцінними.

Трудовий кодекс Саудівської Аравії, прийнятий у 2006 році, не містить жодних згадок про рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Однак ст. 243 цього акту передбачає прийняття нормативних актів з метою подальшого розвитку трудового законодавства, зокрема міститься конкретне посилання на імплементацію Конвенції і встановлення соціальної справедливості. Тому 18 вересня 2010 року урядом буда прийнята Постанова № 2370/1, за якою «будь-яка дискримінація в оплаті праці забороняються між працюючими чоловіками та жінками за працю рівної цінності».

Закон Про працю Єгипту, прийнятий у 2003 році, містить дві статті, які стосуються рівної оплати за роботу рівної цінності. Ст. 35 забороняє дискримінацію в оплаті праці на основі, серед інших підстав, статі. І хоча така заборона доповнює аспект рівної винагороди за працю рівної цінності, самої по собі її недостатньо, щоб дати ефект Конвенції, оскільки не передбачає «праці рівної цінності» [102, с. 283]. Ст. 88 містить загальні недискримінаційні положення, які стосуються безпосередньо працюючих жінок в однакових (або аналогічних) умовах праці. Ні ст. 35, ні ст. 88 не містять прямих посилань на принцип «рівної винагороди за працю рівної цінності», забороняється дискримінація за ознакою статі в заробітній платі, але називаються тільки «аналогічні умови праці». Таким чином, Закон Про працю не повною мірою відображає принцип рівної винагороди за працю рівної цінності. І у цьому Закон Про працю Єгипту подібний до Кодексу законів про працю України. Трудове законодавство Єгипту також перебуває у стадії реформування: у 2011 році урядом було створено спеціальний комітет для розгляду положення Закону Про працю і внесення змін до нього з метою приведення трудового законодавства у відповідність з міжнародними трудовими стандартами.

Цікавим у контексті імплементації Конвенції виглядає досвід Йорданії. Постановою уряду у 2013 році було надано постійний і офіційний статус Національному координаційному комітету з питань справедливої оплати праці, який до цього мав статус громадської організації. Одним з результатів діяльності цього комітету стала правова експертиза, яка була проведена за підтримки МОП, спрямована на виявлення та документування правових та практичних перешкод, що заважають досягненню рівної оплати праці в Йорданії, та надання відповідних рекомендацій [133, с. 21]. Також було підготовлено план дій з метою реалізації наданих рекомендацій щодо поліпшення законодавства та організовано семінар Міністерством праці, Національним комітетом з питань дитячої праці та Національним координаційним комітетом з питань справедливої оплати праці, у співпраці з

МОП, з метою обговорення конкретних змін до Закону Про працю 1996 року і пов'язаного з ним Тимчасового закону 2010 року, до їх розгляду в парламенті. Такий підхід видається адекватним викликам, які стоять перед цією арабською державою в подоланні розриву в оплаті праці.

Зупинимось більш детально на закріпленні зазначених питань у законодавстві Іраку. Необхідно відзначити, що вивчення досвіду Іраку в цій частині не було предметом дослідження в українській науковій літературі, що має бути виправлено.

Що стосується права на працю: перші чотири іракські Конституції не містили жодної згадки про це право. Наступні чотири Конституції містили статті про право на працю і соціальне забезпечення, з деякими незначними відмінностями. При розгляді положень, що містяться у статті 35 Конституції 29 квітня 1964 року, можемо прочитати: «Держава забезпечує справедливе поводження до іракців, згідно з тим, що вони працюють, маючи обмежену кількість робочих годин, справедливу заробітну плату, соціальне забезпечення, медичне страхування, страхування від безробіття та організацію права на відпочинок і канікули» [141]. Однак, Закон Про адміністрацію держави у статті 10, залишив працю у межах захищених свобод [118]. Чинна Конституція 2005 року розділила статтю 22 на наступні пункти: «1) Право на працю є правом для всіх іракців, щоб забезпечити їм гідне життя. 2) Закон регулює відносини між працівниками та роботодавцями на економічному рівні, беручи до уваги правила соціальної справедливості. 3) Держава гарантує право на створення професійних спілок або приєднання до них, а це регулюється законом» [110]. Другий пункт статті 30 передбачає право забезпечення: «Держава гарантує соціальне та медичне забезпечення іракцям у випадках старості, хвороби або непрацездатності, сирітства, безробіття; намагається захистити їх від нещастя, страху і злиднів, забезпечити їх житлом і можливостями лікування та реабілітації, а це регулюється законом». В іракських Конституціях це було саме широке законодавче закріплення права на соціальне забезпечення, хоча текст був

запозичений з Конституції 29 квітня 1964 року, а саме з пунктів 35 і 16 [159, с. 12]. Стаття 16 чинної іракської Конституції передбачає що: «Держава гарантує рівні можливості для всіх іракців». Але виникає питання, про які саме можливості говорить стаття 16? Включає вона в себе поняття «недискримінація» або «рівномірність»? Конституція 1970 року (Стаття 30 / В) стверджувала, що «рівність у державній службі гарантується законом», але не передбачала рівності праці, тобто права на працю і його послідуочі.

При цьому принцип рівності міститься у всіх Конституціях Іраку. У тексті статті 6 Основного закону написано: «Всі іракці рівні перед законом, навіть якщо вони відрізняються за нацією, релігією, і розмовляють на різних мовах». Це збігається зі статтею 9 Конституції 1958 року у тому сенсі, що вона передбачає: «Всі громадяни рівні перед законом у громадських правах і обов'язках, і не може існувати ніякої дискримінації за ознакою статі, походження, мови, релігії чи віросповідання». Конституція 29 квітня 1964 року у статті 19 додала: «Ця Конституція визнає національні права курдів у рамках іракського народу у національній братерській єдності», також це збігається з текстом статті 21 Конституції 1968 року. А стаття 19 Конституції 1970 р. говорить про обмеження: «Всі громадяни рівні перед законом без дискримінації за ознакою статі, раси, релігії, мови або соціального походження» [160, с. 55]. Проект Конституції 1990 року додав у першому пункті статті 38: «... і всі вони користуються захистом закону без будь-якої дискримінації». Закон про адміністрацію держави 2004 року містив статтю 12: «Всі іракці мають рівні права, незалежно від статі, думки, переконань, віри, національності, релігії ...». Конституція 2005 року додала до цього тексту: «... економічного чи соціального становища».

Іракські Конституції, особливо Конституція 2005 року, визнали право на профспілкову організацію і асоціацію, на рівноправній основі та недискримінації. Що стосується права на свободу зібрань в якості одного з найважливіших прав, що впливають з права на профспілкову організацію на основі рівності і недискримінації, то стаття 32 Конституції 1964 року

закріплює право на зібрання, які відбувалися б спокійно і без зброї. Так само ця стаття легалізувала, у межах закону, публічні мітинги і ходи. Конституція 1968 року, в її статті 34, перейняла текст статті 32 Конституції 1964 року. А пункт (3) статті 36 Конституції 2005 року свідчить, що: «Держава, не порушуючи громадського порядку та моральності, забезпечує свободу зборів і мирних демонстрацій, що організовуються за законом».

Свобода думок не повинна скасовувати чи обмежувати свободу працівника. Інакше ми маємо справу з дискримінаційною поведінкою, спрямованою проти працівника на основі здійснення його права на вираження своєї думки, так як він є частиною конкретної профспілкової організації [154, с. 68]. Ми бачимо, що фрази відрізняються у їх формуванні, і перекликаються з іншими свободами, і саме в цьому полягає різниця між Конституціями різних років.

Отже, принцип недискримінації та рівного поводження в галузі праці в тій чи іншій мірі закріплений на теренах арабських країн. Що стосується регіонального рівня, то таке закріплення має більш загальний вигляд для того, щоб залучити якомога більше арабських країн до ратифікації відповідних документів. Щоб уникнути протиріч між членами АОТ, організація припускає, що кожна держава має сама удосконалювати своє законодавство у сфері праці в міру можливості, направляючи їх при цьому з «регіонального центру».

Республіка Ірак на законодавчому рівні, зокрема в Основних законах, не ігнорує захист трудових прав громадян. Не можна не відзначити і еволюційний хід закріплення відповідного принципу. В цілому, слід зробити висновок, що держава Ірак має прогресивне законодавство, у порівнянні з іншими країнами в регіоні, і закріплює такі важливі принципи як захист трудових прав громадян від дискримінації, забезпечення рівного поводження, право на зібрання, право на об'єднання у профспілки, а також ряд інших прав у цій сфері. Однак очевидно, що одне лише закріплення норми не є гарантією її ефективної реалізації.

Також досвід арабських держав у питанні імплементації Конвенції МОП № 100 про рівну оплату праці є корисним для України. Незважаючи на те, що Україна на практиці має менше гендерних проблем у трудових відносинах, трудове законодавство містить багато тих самих прогалин, що і законодавство арабських держав. А тому кращі практики вирішення цих проблем арабськими державами мають бути як предметом наукового вивчення, так і реалізації на практиці.

Оскільки зміна реальності в нашому випадку стосується суспільства в цілому, а не робочого місця зокрема, то потрібно приймати закон з публічним ідіоматичним змістом. Таким чином, він включає в себе закони особистого статусу (сімейні закони), і закони, які гарантують здійснення жінками всіх прав людини та основних свобод. Міжнародний закон про право людини забороняє будь-яку дискримінацію у ставленні до жінок у здійсненні цих прав на основі людського роду.

Серед цих прав, дуже важливим є право жінки на працю в справедливих умовах, отримання рівної оплати за працю, і рівних можливостей для просування, а також, право на освіту та придбання знань і навичок, яке дозволяє жінкам вийти на ринок праці і прийому на роботу на рівних умовах з чоловіками.

Однак, організація, для того щоб втілити принципи рівності і недискримінації, приступила до прийняття двох міжнародних конвенцій на них, а саме:

- Міжнародна Конвенція № 100 Про рівність в оплаті праці, затверджена міжнародною конференцією праці у 1951 році.
- Міжнародна Конвенція № 111 Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, і Міжнародна Рекомендація № 111 на ту ж тему, які були схвалені на міжнародній конференції у 1958 році.

Як підтвердження принципів Міжнародної організації про рівність і недискримінацію, МКП в 1998 році прийняла декларацію Міжнародної організації праці про основоположні принципи і права у сфері праці. У цій декларації враховано дві Конвенції (№100 і №111) серед основних восьми конвенцій. Вони зобов'язують держав-членів до організації викладених в ній принципів, в силу їх членства в цій організації, навіть якщо вони не ратифікували її.

Міжнародна організація домоглася успіху в цій діяльності. 166 країн ратифікували Конвенцію № 100, і 168 держав ратифікували Конвенцію № 111 із загального числа держав-членів міжнародної організації (181). Відсоток ратифікації для Конвенції №100 дорівнює 91,7%, і 92,8% для Конвенції № 111.

Що стосується положення арабських держав у ратифікації цих двох конвенцій, п'ять арабських країн не ратифікували Конвенцію №100: Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Сомалі. Таким чином, шістнадцять арабських країн з повних арабських держав-членів організації, тобто 21, ратифікували цю конвенцію. Якщо порівняти співвідношення кількості арабської ратифікації з глобальною ратифікацією, де арабське співвідношення знаходиться на межі 76%, то це дуже низький показник.

Конвенція №111 була ратифікована двадцятьма державами, і тільки одна країна, Султанат Оман, не ратифікувала її. Отже, співвідношення арабської ратифікації 95,2% – вище, ніж співвідношення світової ратифікації.

Ця картина, яка виглядає райдужно за допомогою даних про ратифікацію міжнародних конвенцій, для прийняття принципу рівності і недискримінації у сфері праці та зайнятості, не повинна відволікати нас від реальності, проілюстрованої звітом міжнародної організації. У ньому заявляється, що прийняття зазначених принципів «стало загальною

людською цінністю; про рівність можливостей і умов для чоловіків і жінок у сфері зайнятості оголошують скрізь, але практично ніхто не реалізує його повністю». [Фраза в дужках, запозичена з доповіді МОП: охорона материнства на роботі - п'ятий пункт порядку денного міжнародної конференції праці у сесії (87), що відбулася в 1999 році, с.61].

На аналізі трьох конвенцій, пов'язаних з розвитком людських ресурсів, ми бачимо що:

Міжнародна конвенція № 140 Про оплачувані учбові відпустки, схвалена міжнародною конференцією праці у 1974 році, отримала ратифікацію тільки від 34 держав, з них одна арабська країна – Ірак, тобто міжнародний відсоток дорівнює 18,8%, відсоток арабської ратифікації дорівнює 4,7%. Ці відсотки показують негативне ставлення до конвенції, особливо на арабському рівні.

Міжнародна конвенція № 142 Про професійну орієнтацію та підготовку у розвитку людських ресурсів, яка була затверджена у 1975 році була ратифікована 66 країнами, у тому числі 6 арабськими країнами, тобто міжнародний відсоток дорівнює 36,4% всіх держав-членів організації. Відсоток арабської ратифікації дорівнює 28,5% від загальної суми арабських держав-членів організації. Шість арабських держав ратифікували конвенцію. Це Алжир, Єгипет, Ірак, Йорданія, Ліван, Туніс.

Міжнародна конвенція № 159 Про професійну реабілітацію та зайнятість (інвалідів), затверджена Міжнародною конференцією у 1983 році, була ратифікована 80 державами-членами організації, у тому числі сімома арабськими країнами: Бахрейн, Єгипет, Йорданія, Кувейт, Ліван, Туніс, Ємен. Тобто, міжнародний відсоток дорівнює 44%, і відсоток арабської ратифікації дорівнює 33,3%.

Помітно, що рівень визнання міжнародних стандартів, що містяться в трьох конвенціях, і в цілому, і в арабських країнах, знаходиться між низьким і дуже низьким. Це означає, що існують практичні труднощі, з якими стикаються держави під час реалізації цих стандартів.

Тема професійної підготовки та розвитку людських ресурсів отримала велику увагу з боку Арабської організації праці [151, с. 35]. Вона визначила їх як два основних пункти з певними цілями, які повинні бути досягнуті на національному рівні.

Стаття (7) Статуту Арабської організації праці вказує, що «Арабські держави домовляються створити план професійної підготовки, відповідно до їх потреб і з цілями їх соціально-економічного розвитку». А однією з цілей статті (III/7) Статуту організації є «план професійної підготовки, а також організація навчальних семінарів для працівників».

Організація продовжує цікавитися цією життєво важливою темою, через її стандартну діяльність, адже АКП під час сесій розробила арабські стандарти з цього питання у формі конвенцій і / або рекомендацій [158, с. 24]. Далі опишемо найважливіші з них, а саме:

Конвенція № 5 Про працюючих жінок, затверджена арабською конференцією праці у 1976 році, отримала ратифікацію тільки чотирьох арабських країн – це Ірак, Палестина, Лівія та Ємен. Число держав, що ратифікували, не перевищувала 20% держав-членів арабської організації.

Конвенція № 9 Про орієнтацію та професійну підготовку, і рекомендація № 2, пов'язана з нею, були схвалені арабською конференцією праці у 1977 році. Конвенція № 9 отримала ратифікацію семи арабських країн – це Йорданія, Сирія, Ірак, Палестина, Ліван, Єгипет і Ємен, тобто відсоток ратифікації 33% від загальної суми держав-членів.

Конвенція № 10 Про оплачувані учбові відпустки і Рекомендація № 3, пов'язана з нею, були схвалені конференцією ц 1979 році. Арабська позиція щодо конвенції № 10 дуже негативна. Через три десятиліття після схвалення, конвенція отримала тільки дві ратифікації арабських держав, а саме Ірак і Єгипет, тобто відсоток ратифікації менш ніж 10% від загальної суми держав-членів [156, с. 37]. Це завадило вступу в силу цієї конвенції, оскільки вона не отримала ратифікацію як мінімум трьох країн.

Для завершення цього огляду, необхідно зазначити найбільш важливі стандарти, витягнуті з арабських нормативних актів, і які полягають у наступному:

Ухвалення принципів рівності, рівних можливостей та недискримінації між чоловіками і жінками щодо доступу до навчання. Це було підтверджено у Конвенції № 5, у статті IV, Конвенції № 9, у статті 19, і у Конвенції № 10, у статті 4/е. Рекомендація № 3 Про оплачувані учбові відпустки, у статті 4/2, передбачає, що: «Працівника не може бути позбавлено оплачуваних навчальних відпусток, за ознакою раси чи статі ...».

Очевидне прийняття права для всіх людей на отримання різних видів підготовки на рівноправній основі: стаття 12 Рекомендації № 2 Про професійну підготовку, включаючи учнівство, навчання і підготовку для підвищення рівня кваліфікації, і перепідготовки. Стаття 5 Конвенції № 5 Про працюючих жінок виділила працюючим жінкам особливий стандарт про те, що: «необхідно забезпечити можливість перепідготовки працюючих жінок, після дозволених періодів переривання роботи на одному робочому місці».

Періоди переривання – це відсутність на роботі протягом тривалого періоду через соціальної функції жінок, як наприклад відсутність, спричинена пологами та доглядом за дитиною, або супроводом чоловіка на своєму робочому місці. Це негативно впливає на рівень кваліфікації жінок, і вимагає перепідготовки з метою підвищення цього рівня до необхідного, який дасть їй можливість виконувати свою роботу ефективно [153, с. 91].

Арабське трудове законодавство має, з точки зору форми, єдиний підхід у розробці його положень на підготовку і працю жінок.

Більшість законів про працю включає в себе главу/розділ та мають спеціальні положення щодо професійної підготовки. Вони охоплюють всіх, чоловіків і жінок. Зазвичай, трудове законодавство обмежує положення підготовки в конкретних формах, у тому числі у професійному учнівстві або, як відомо, в деяких законах називають його поступовим, і підготовці на робочому місці.

У деяких арабських трудових законодавствах, що не існують тексти, спеціальні для організації професійної підготовки, у тому числі, в трудовому законодавстві кувейтського приватного сектора, в трудовому законодавстві Об'єднаних Арабських Еміратів, і трудовому законодавстві в Султанат Оман.

Рідко, як правило, наявність спеціальних положень щодо підготовки жінок міститься в главі/розділі, присвяченій професійній підготовці, через дію його положень на навчання обох статей.

З іншого боку, трудове законодавство в арабських країнах включає спеціальні глави/розділи для організації роботи жінок. У них описані положення про визначення часу їх роботи, захисту їх здоров'я і здоров'я плоду під час пологів. Все це потрібно для узгодження показників роботи жінки та її соціальної функції, як матері.

Більшість законів визнають, що працюючі жінки мають рівні права з працюючими чоловіками, відповідно до закону про працю, і додатково отримують спеціальні права, встановлені законом з метою досягнення необхідних цілей.

Арабське трудове законодавство не торкнулося теми підготовки жінок в рамках положень глави/розділу, присвячених організації їх роботи, в тому числі достатності положень глави/розділу з організації професійної підготовки.

У спробі досягти загальних висновків в трудовому законодавстві арабських країн, комбінуються спеціальні положення професійної підготовки та організація роботи жінок [142, с. 21]. Для визначення впливу цих законів на тему розвитку навичок жінок, можна звернутися до наступних принципів:

Загальний принцип, який приймається цими законами, з даного питання. Він визнає явний або неявний принцип рівності між чоловіками і жінками, у праві професійної підготовки, відповідно до закону, а це вирішується одним з таких форматів:

Для визначення працівника достатньо того, що ним є кожна людина, будь то чоловік або жінка, припускаючи, що стать не є підставою для

дискримінації в правах, пов'язаних з роботою, які визначаються законом, якщо не передбачено інше.

Деякі закони мають чіткі тексти, які відображають їх утвердження принципу рівності між чоловіками і жінками в області прав та обов'язків. З цих статей - (103 сирійських), (88 Єгипетських), (80 Оманську) і (100 палестинських), з явною різницею в їх змісті. Їх погане формулювання стало характерною особливістю для складання юридичних текстів в арабських країнах в тій мірі, що завдає шкоди їх змісту та суті, а їх користувачам, чи то адміністраторам або суддям, важко їх зрозуміти.

Слід зазначити, що текст статті 42 Закону про працю Ємену відрізняється в складанні текстів від інших арабських законів. Текст написаний таким чином: «Жінки рівні з чоловіками у всіх умовах праці, правах, обов'язках та взаєминах без будь-якої дискримінації, а також має бути досягнута рівність між чоловіками і жінками в сфері зайнятості, просування по службі, зарплати, підготовки, реабілітації та соціального страхування; характеристики роботи або професії не вважаються правилом дискримінації».

Відзначимо тут, що деякі арабські закони створили особливі тексти про рівність між чоловіками і жінками щодо зарплати, у разі виконання праці рівної цінності, відповідно до вищевказаної міжнародної Конвенції № 100 [155]. До цих законів можна віднести закон Кувейту у статті 27 і Закон Об'єднаних Арабських Еміратів у статті 32. Такий текст, виключно, охоплює рівність у зарплаті, у разі виконання працівниками обох статей роботи рівної цінності, а не як зазначено в тексті (Тієї ж самої або відповідної роботи). Саме, тому він не включає інші права.

На додаток до того, що було сказано, потрібно згадати те, що невелика кількість арабських законів містять тексти, що вказують на права жінок щодо підготовки. З них, катарський закон у статті 93 постановив, що працівниця отримує зарплату нарівні з чоловіками, роблячи ту ж роботу. Вона повинна мати ті ж можливості для підготовки та просування. У туніському законі

(Трудовому кодексі) текст вимагає задіяти юнаків та дівчат у професійній підготовці, і виключити літніх людей, зазначено у розділі 339.

У підсумку, ми можемо оцінити роль трудового законодавства в розвитку навичок жінок, і в цьому відношенні ми звертаємося до наступних висновків.

Положення закону про працю приділяють увагу регулюванню прав працюючих жінок більше, ніж зміцненню її на роботі [143, с. 35]. Тому, положення цього закону не прагнули включати особливі тексти для розвитку навичок жінок.

Зменшилася важливість положень, що містяться в законі праці, зі скороченням сфери застосування положень чинного закону. В результаті змін і значних подій, які відбулися у сфері праці та його відносин, більшість працівників стали працювати за межами кола захисту закону про працю. І ця більшість включає декілька категорій, в тому числі:

- працівники неформальної економіки.
- працівники спеціального рахунку.
- працівники сільського господарства, сільської промисловості та обслуговування, пов'язані з ними.

Якщо врахувати, що відсоток робітників жінок серед згаданих груп дуже високий, то можна зробити висновок, що бенефіціари охорони, які визначаються положеннями трудового законодавства для жінок, у всіх його деталях, представляють найнижчий відсоток серед робітників жінок.

Детально розглядається більшість положень, що стосуються підготовки, які містяться в трудовому законодавстві. Можна зробити висновки, що ці положення не відповідають грандіозним змінам, які мали місце в галузі розвитку людських ресурсів, що призвело до розвитку методів, цілей і програм цих розвитків [145, с. 56]. Це викликало появу нового законодавчого підходу, який володіє незалежними законними положеннями, що регулюють професійні підготовки та їх типи відповідно до положень трудового законодавства. У багатьох країнах це призвело до прийняття

спеціальних законів професійної підготовки, пов'язаних з розвитком попиту праці на ринку, з одного боку, і зі зміною робочого оточення, з іншого боку, а також з феноменальним технологічним розвитком у світі праці.

Як було зазначено, кілька арабських країн вирішили створити «організаційні структури», пов'язані з професійною підготовкою і розвитком людських ресурсів, які здійснюють діяльність поза структурою (адміністрація національної праці), в умовах повної незалежності або пов'язаних з нею, тією чи іншої формі. Ці структури прийняли різні форми (міністерство – Туніс, Алжир, Марокко, Ємен), (установа – Йорданія, Ліван, Саудівська Аравія), (державний орган – Емірати, Кувейт) або (фонд – Єгипет, Саудівська Аравія). Ці структури працюють за допомогою методів і спеціальних механізмів для розвитку людських ресурсів, досягнення національних цілей, залучення нових учасників на ринок праці, або для придбання безробітними навичок, які дозволять їм отримати роботу. Крім того, в деяких країнах є власні національні цілі, як наприклад, в країнах арабської затоки. Вони створили структури для розвитку національних людських ресурсів, в спробі локалізації їх вакансій, і примножити національну робочу силу якомога більше, щоб замінити іноземців.

Взагалі, тема розвитку навичок працюючих жінок не отримала особливої уваги в національних законах про підготовку, де їй були створені положення, що містяться в законах, які застосовуються до розвитку навичок для чоловіків і жінок без будь-якої дискримінації.

Однак, деякі фактори ввели, більшою чи меншою мірою, удосконалення в політиці і у виконавчих програмах [144, с. 22]. Було приділено особливу увагу розвитку навичок жінок для зміцнення їхньої роботи в найбільших розміщених секторах, наприклад, робота в сільській промисловості, сфері послуг, надомна праця, або в сімейних установах і т.д.

Крім того, деякі особливі обставини в деяких країнах, привернули увагу до підготовки праці жінок для виконання певних робіт, де суспільні фактори зумовили необхідність їх роботи. Наприклад, у Королівстві

Саудівська Аравія, турбота про підготовку жінок, які хочуть працювати в магазинах, що торгують товарами для жіночих потреб, відповідно до реалізації рішення, обмежує роботу в цих магазинах саудівських жінок.

3.3. Особливості імплементації міжнародно-правових норм про охорону материнства та охорону праці жінок в арабських державах

Відповідно до Закону Бахрейну № 36 від 2012 року «Оприлюднення трудового законодавства в приватному секторі», за умови дотримання положень спеціального розділу про регулювання праці жінок, працівники жіночої статі підлягають регулюванню всіма положеннями, що регулюють зайнятість працівників чоловічої статі, без дискримінації в подібних ситуаціях [89].

Відповідальний міністр видає рішення, в якому визначає роботи і випадки, за яких не може бути використана праця жінок у нічний час.

Також у підзаконному нормативно-правовому акті, після врахування думки відповідних органів влади, міністром визначаються роботи, в яких заборонена зайнятість жінок.

Робітниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами з повною оплатою на шістдесят днів, включаючи період до і після пологів, за умови, що вона надасть медичну довідку з державної медичної установи, в якій надається медична допомога жінці, або довідку з іншого медичного закладу, який утримується роботодавцем, із зазначенням очікуваної дати пологів [89].

Працівниця може отримати неоплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на період п'ятнадцяти днів на додаток до згаданої вище оплачуваної відпустки.

Робітниця не повинна залучатися до роботи протягом сорока днів після пологів. У разі, якщо працівниця працює у іншого роботодавця під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за основним місцем роботи, то

вона може бути позбавлена своїм основним роботодавцем оплати за відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами [152, с. 69].

Роботодавець не має права звільнити або припинити трудовий договір з робітницею в результаті її вступу в шлюб або під час відпустки у зв'язку з вагітністю та догляду за дитиною.

Працівниця має право на відпустку без збереження зарплати по догляду за дитиною, вік якої не перевищує шести років, максимальною тривалістю шість місяців кожного разу і усього три рази протягом усього періоду її роботи [89]. Тобто така відпустка без збереження заробітної плати не може перевищувати півтора роки.

Працівниця має право після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та поки її дитина не досягне шестимісячного віку до двох перерв з метою годування грудьми не менше однієї години кожна. Працівниця також має право на дві півгодинні перерви кожна з метою забезпечення догляду за дитиною, поки її дитина не досягне віку одного року. Ці перерви вважаються частиною робочого часу і не тягнуть за собою жодних відрахувань в частині оплати праці [89]. Роботодавець повинен визначити терміни вказаних перерв, які бере жінка для годування та забезпечення догляду за дитиною, відповідно до обставин роботи цієї жінки та зважаючи на інтереси роботи.

Роботодавець, який використовує працю жінок, повинен розмістити в помітному місці на робочих місцях або в місцях збору працівників копію правил, що регулюють прийом на роботу робітниць. Це положення на перший погляд може здатися дискримінаційним. Але його включення багато в чому спрямовано саме на подолання дискримінації, яка протягом багатьох століть вважалася прийнятною у трудових відносинах роботодавців та працівниць.

Відповідно до Трудового закону Саудівської Аравії, прийнятого у 2006 році, трудові відносини за участю жінок регулюються спеціальним 11 розділом. Відповідно до статті 149 цього закону, беручи до уваги положення статті 4, в якій зазначається, що роботодавець і робітник повинні зважати на

закони шаріату, жінки повинні працювати у всіх сферах, придатних для їх природи. Забороняється застосування праці жінок на небезпечних роботах або в галузях. Міністр у своєму рішенні повинен визначити професії та робочі місця, які вважаються шкідливими для здоров'я і, ймовірно, піддаватимуть жінок певним ризикам; також повинні бути визначені випадки, в яких зайнятість жінок повинна бути заборонена або обмежена відповідно до визначених умовами [127].

Жінки не можуть працювати протягом періоду ночі, тривалість якого становить не менше одинадцяти годин поспіль, за винятком випадків, визначених відповідно до рішення міністра.

Працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами протягом чотирьох тижнів, які безпосередньо передують передбачуваній даті пологів і наступні шість тижнів після пологів. Ймовірна дата пологів визначається лікарем на місці роботи або відповідно до медичного висновку, завіреного органом охорони здоров'я [127]. Жінка у будь-якому разі не може працювати протягом шести тижнів після пологів.

Під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, роботодавець повинен виплатити працівниці половину її заробітної плати, якщо вона працює на цій роботі протягом одного року або більш, і повну заробітну плату, якщо вона працює на цій роботі протягом трьох або більше років з дати початку такої відпустки. Працівниці не виплачується заробітна плата під час її регулярної щорічної відпустки, якщо вона користувалася в тому ж році декретною відпусткою з повною заробітною платою. Водночас жінці повинна бути виплачена половина розміру її заробітної плати під час щорічної відпустки, якщо вона користувалася в тому ж році відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами розміром у половину заробітної плати.

Роботодавець повинен забезпечити надання медичної допомоги працівницям в період вагітності і пологів.

Коли працівниця повертається на роботу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, вона має право, на додаток до звичних періодів

відпочинку, що надаються усім працівникам, на перерву або перерви, що не перевищують у сукупності однієї години в день, для годування своєї дитини. Така перерва або перерви вважаються частиною фактичного робочого часу і не тягнуть за собою будь-якого скорочення заробітної плати [127].

Роботодавець не має права звільнити або припинити трудовий договір з робітницею або погрожувати їй цим, коли працівниця перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.

Роботодавець не може звільнити працівницю під час хвороби в результаті вагітності або пологів. Така хвороба повинна бути встановлена сертифікованим медичним висновком, за умови, що період її відсутності не перевищує сто вісімдесят днів. З такою працівницею не можуть бути припинені трудові відносини протягом ста вісімдесяти днів до передбачуваної дати пологів.

Працівниця втрачає свої права у зв'язку з вагітністю та пологами, передбачені законодавством, якщо вона працює в іншого роботодавця під час своєї законної відпустки. У такому випадку, основний роботодавець може позбавити її заробітної плати на час відпустки або витребувати будь-які платежі, зроблені на користь цієї працівниці.

В усіх професіях і місцях, де працюють жінки, роботодавець зобов'язаний надати їм місця для відпочинку.

Роботодавець, який наймає п'ятдесят робітниць і більше повинен надати їм відповідне місце з достатньою кількістю няньок, щоб доглядали за дітьми у віці до шести років, якщо число дітей сягає десяти і більше.

Міністр може вимагати від роботодавця, який наймає сотню робітниць і більше в одному місті, створення дитячого садочку або самостійно, або разом з іншими роботодавцями в тому ж місті, або в якості альтернативи укласти контракт з існуючим закладом дитячого догляду для догляду за дітьми робітниць у віці до шести років протягом періоду роботи працівниці [127]. В такому випадку, міністр повинні визначити умови, що регулюють

діяльність такого об'єкту, а також збори, що накладаються на працюючих жінок, що користуються сервісом.

Відповідно до Трудового закону Іраку, прийнятого у 2015 році, трудові відносини за участю жінок підлягають регулюванню з урахуванням особливих положень 10 розділу, який називається «Захист працівниць».

Цей розділ починається з положення, за яким будь-який роботодавець, що використовує роботу однієї або кількох працівниць, зобов'язаний тримати на робочому місці копію положень, що регулюють захист робітниць у трудових відносинах [116]. Як вже було зазначено, відповідне положення міститься і у Законі Бахрейну № 36 від 2012 року «Оприлюднення трудового законодавства в приватному секторі», ось тільки там це положення йшло не першим у відповідному розділі. Логіка закріплення цього положення є такою ж – дієва боротьба з дискримінацією, інформування як жінок, так і чоловіків про особливі права працівниць.

Забороняється примушувати вагітних жінок або жінок, що годують груддю, здійснювати діяльність, яка, на думку компетентного органу охорони здоров'я, шкідлива для здоров'я матері або дитини, або якщо про існування серйозної небезпеки здоров'ю матері або дитини свідчить медичне обстеження.

Жінки не можна наймати для виконання важких або небезпечних робіт, які повинні бути передбачені у відповідному підзаконному нормативно-правовому акті.

Забороняється робота жінок в нічний час, якщо тільки виконання роботи в нічний час не є необхідним в результаті форс-мажорних обставин, для збереження сировини або швидкопсувних продуктів, або якщо форс-мажорні обставини можуть привести до несподіваної зупинки роботи підприємства, за умови, що це не повторюється [116].

Працівниці мають право на період відпочинку не менше одинадцяти послідовних годин в день, обов'язково включаючи сім нічних години.

Нічними вважаються години в період з дев'ятої години вечора до шостої години ранку.

Положення щодо нічної праці жінок не поширюються на наступні категорії працівниць: (а) працівниці, які займаються адміністративною або комерційною діяльністю; (б) працівниці, зайняті в галузі охорони здоров'я або рекреаційних послуг; або (в) працівниці, зайняті в галузі транспорту або надають послуги зв'язку.

Працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами з повною оплатою праці не менше ніж на чотирнадцять тижнів.

Вагітна працівниця може, за наявності медичної довідки, виданої компетентним органом, взяти вищезгаданий відпустку за вісім тижнів до передбачуваної дати пологів.

Вагітна працівниця має право отримати дні відпустки, що залишилися, після пологів, з умовою, що період цієї відпустки після пологів складає не менше шести тижнів.

Допологова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами повинна бути продовжений на період, який відповідає періоду між очікуваною датою пологів і їх фактичною датою без скорочення терміну обов'язкової відпустки після пологів.

Компетентний медичний орган може продовжити термін відпустки на термін до дев'яти місяців у випадку ускладнених пологів, народження більше ніж однієї дитини, або в разі до- або післяпологового ускладнення [116]. Період додається до допологової відпустки та охоплюється положеннями законодавства про пенсійне забезпечення та соціальне забезпечення.

Працююча мати повинна мати право в кінці своєї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами повернутися до роботи на ту ж посаду або ж перебувати в такому ж становищі та з такою ж зарплатою як і до такої відпустки.

Працююча мати у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами не може бути найнята іншим роботодавцем.

Працююча мати може, за згодою свого роботодавця, взяти спеціальну неоплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на термін не більше одного року, протягом якого вона забезпечує догляд своєї дитини, за умови, що дитина ще не досягла однорічного віку. Трудовий договір повинен бути призупинений протягом цього періоду.

Працівниця не має права використовувати її спеціальну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами з метою, відмінною від тієї, для якої вона була надана; якщо існують свідчення того, що працююча жінка, перебуваючи у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами займається оплачуваною діяльністю для іншого роботодавця, така відпустка має бути скасована, а роботодавець може вимагати її повернення на роботу у визначений ним термін.

Годуючі матері повинні мати перерву для годування дитини, що не перевищує однієї робочої години; перерва для годування зараховується як робоча година.

Працююча жінка або чоловік, що має одну або більше дітей віком до шести років, можуть бути звільнені від роботи без збереження заробітної плати на термін не більше трьох днів, коли один з її/його дітей хворий і потребує її/його догляду [116].

Роботодавець, що використовує працю жінок, повинен надавати їм спеціальний відпочинок відповідно до вимог роботи.

Роботодавець на підприємствах, в яких працюють робітниці, бере на себе зобов'язання побудувати дитячі кімнати, або самостійно, або за участю іншого роботодавця або роботодавців з іншого/інших підприємств, зважаючи на вимоги відповідного міністерства.

Положення, зазначені вище, не застосовуються до жінок, які займаються сімейним бізнесом, в якому працюють тільки члени сім'ї і який знаходиться під керівництвом і наглядом чоловіка, батька, матері або брата.

Будь-який роботодавець, що порушує зазначені вище положення, підлягає сплаті штрафу у розмірі не менше ста тисяч динарів і не більше п'ятисот тисяч динарів.

У Трудовому законі Йорданії № 6 від 1996 року, особливості регулювання трудових відносин за участю жінок визначаються у Розділі 8. Відповідно до статті 67 цього закону, жінка, яка працює на підприємстві, загальна кількість працівників якого складає десять або більше, має право на відпустку без збереження заробітної плати на період, що не перевищує одного року, щоб присвятити весь свій час догляду за своїми дітьми [111]. Вона має право повернутися на свою роботу після закінчення цієї відпустки, за умови, що вона втрачає це право, якщо вона працює протягом такого періоду в будь-якому іншому закладі.

Якщо у родині працюють обоє членів, то кожен з них може отримати відпустку один раз без збереження заробітної плати на термін не більше двох років, щоб супроводжувати іншого члена подружжя, якщо він переведений на іншу роботу, яка знаходиться за межами провінції, де він працює в Королівстві, або на роботу за кордоном.

Такі положення повинні бути визначені відповідним актом міністра після ознайомлення з думкою компетентних державних органів: а) галузі промисловості і робочі місця, в яких заборонено залучати до роботи жінок; б) час, протягом якого не допускається робота жінок і виняткові випадки, за яких допускається відхід від цього правила.

Працююча жінка має право на отримання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в розмірі десяти тижнів з повною оплатою до і після пологів за умови, що період після пологів не може бути менше шести тижнів. Забороняється викликати її на роботу до закінчення цього терміну [111].

Працююча жінка повинна мати право після закінчення терміну відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами отримати протягом року, з дати

пологів, оплачувану перерву або перерви не більше однієї години на добу з метою годування її дитини.

Роботодавець, який наймає мінімум двадцять одружених жінок, повинен забезпечити відповідне місце під наглядом кваліфікованого персоналу по догляду за дітьми співробітників менше чотирьох років за умови, що число таких дітей є не менше десяти.

У Трудовому законі Катару № 14 від 2004 року, трудові відносини за участі жінок регулюються з урахуванням особливостей, передбачених спеціальним розділом 9 «Працевлаштування жінок». Як уже зазначалося, саме цей закон визначає, що працюючим жінкам виплачується еквівалент заробітної плати рівний до заробітної плати чоловіка, якщо вона виконує таку ж роботу рівної цінності, і повинні бути надані ті ж можливості навчання та просування по службі. Дане положення загалом відповідає міжнародному трудовому стандарту рівності чоловіків і жінок. Далі проаналізуємо інші положення цього закону.

Жінка не може бути залучена до роботи в небезпечних і важких умовах, до робіт, які завдають шкоду їх здоров'ю, моральності або до інших робіт, які будуть визначені рішенням міністра праці.

Жінка може бути залучена до роботи лише в ті години, які будуть визначені рішенням міністра праці.

Працівниця, яка працює у одного роботодавця протягом повного року, має право на декретну відпустку з повною виплатою впродовж п'ятдесяти днів [124]. Така відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами повинна включати період до і після пологів з умовою, що період після пологів повинен бути не менше ніж тридцять п'ять днів.

Ця відпустка надається за умови надання медичної довідки, виданої сертифікованим лікарем, із зазначенням передбачуваної дати пологів.

Якщо залишок періоду відпустки після пологів менше ніж тридцять днів, працівниці може бути надана додаткова відпустка, яка вираховується з періоду її щорічної відпустки [124]. В іншому випадку такий додатковий період повинен вважатися відпусткою без збереження заробітної плати.

Якщо медичний стан працівниці заважає їй повернутися до роботи після закінчення її відпусток, згаданих в попередніх абзацах, працівниця вважається такою, що перебуває у відпустці без збереження заробітної плати за умови, що період її відсутності на роботі не повинен перевищувати шістдесят днів підряд або з перервами, за умови, що медична довідка про стан її здоров'я повинна бути видана сертифікованим лікарем.

Отримання працівницею відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не впливає на її право на отримання інших видів відпусток.

Годуюча працівниця має право на додаток до її права на перерви у роботі, передбачені в трудовому законодавстві, протягом року після пологів на перерви для годування [124]. Ця перерва повинна становити не менше однієї години в день. Фіксація часу годування повинна здійснюватися робітницею самостійно.

Перерви для годування вважаються частиною робочого часу і не тягнуть за собою відрахувань із заробітної плати.

Роботодавець не може розірвати трудовий договір з працівницею через її вступ у шлюб або отримання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Роботодавець не може повідомити про припинення її трудового контракту під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і не може надіслати їй повідомлення про завершення терміну дії трудового договору через отримання зазначеної відпустки.

Таким чином, законодавство Катару в частині забезпечення охорони материнства та охорони праці жінок досить обмежене. Багато в чому це пов'язано з тим, що цей закон було прийнято більше десяти років тому.

Трудовий закон Сирійської Арабської Республіки № 17/2010 від 2010 року визначає особливості регулювання трудових відносин за участю жінок у Главі 3 «Працевлаштування жінок» Розділу 7 «Індивідуальні трудові відносини».

Відповідно до статті 119 цього закону, без шкоди для положень цієї глави, будь-яке і всі положення, що регулюють зайнятість працівників, застосовуються до працівників жіночої статі без дискримінації в разі виконання рівної роботи [115].

Міністр праці визначає у відповідному міністерському рішенні такі види діяльності, випадки і обставини, коли жінки повинні мати можливість виконувати роботу в нічний час, а також шкідливі, аморальні та інші види діяльності, заборонені для жінок. Тобто робота жінок у нічний час заборонена, а визначаються лише випадки, коли вона може бути дозволена.

Після шести послідовних місяців роботи на одного й того ж роботодавця, працюючі жінки мають право на декретну відпустку з повною оплатою на період: 1) 120 днів для перших пологів; 2) 90 днів для других пологів; 3) 75 днів для третіх пологів [115].

Працівниці можуть взяти свою відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами протягом останніх двох місяців вагітності.

У разі смерті дитини, відпустка повинна бути скорочена у два рази від зазначеної вище.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами видається відповідно до належним чином завіреної медичної довідки.

Додаткова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю в один місяць без збереження заробітної плати може бути надана працівницям за їх заявою.

Жоден роботодавець не може звільнити працівницю або припинити трудовий контракт з нею під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Роботодавець може відмовити працівниці у виплаті всієї її зарплати за час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, або вимагати повернення будь-якої частини зроблених ним виплат, якщо встановлено, що вона працювала на іншого роботодавця. При цьому інші дисциплінарні заходи до такої працівниці застосовані бути не можуть [115].

Протягом 24 місяців після пологів, працівниці, які годують груддю, мають право, на додаток до передбачених законодавством перерв, дві додаткові щоденні перерви для годування терміном не менше ніж півгодини кожна, які можуть бути об'єднані у одну перерву. Перерви для годування дитини повинні розглядатися як частина робочого часу і не тягнуть за собою будь-якого скорочення заробітної плати.

Працівниці на підприємствах або у компаніях з числом зайнятих працівників більш як п'ятнадцять, можуть просити відпустку без збереження заробітної плати на термін не більше одного року, щоб доглядати за своєю дитиною, залишаючи за собою право повернутися на роботу після завершення такої відпустки. Це право втрачається кожного разу, коли вони працюють на іншого роботодавця протягом такого періоду. Працівниці мають право на відпустку без збереження заробітної плати щонайбільше три рази протягом усього часу їхньої зайнятості.

Працівниці, які беруть таку відпустку в перший раз, сплачують внески, що сплачуються Загального фонду соціального забезпечення. Що стосується подальших таких відпусток, то працівниця повинна сплатити у Загальний фонд соціального забезпечення будь-які і всі внески на обов'язкове соціальне страхування як від неї, так і від роботодавця [115].

Роботодавці, які мають трудові відносини щонайменше з п'ятьма робітницями, повинні розвісити у помітному місці або в місці збору працівниць копію правил, що регулюють зайнятість жінок.

Роботодавці, які використовують одну сотню або більше працюючих жінок в одному місці, повинні відкрити дитячий садок або призначити центр денного догляду, щоб доглядати за дітьми своїх працівниць, за умови наявності не менше двадцяти п'яти дітей у віці до п'яти років. Умови ліцензування та експлуатації таких центрів визначаються рішенням міністра праці.

Компанії, що належать різним роботодавцям і на яких працює менше ста робітниць, але знаходять в одному місті, можуть розділити між собою виконання зазначеного вище зобов'язання.

У разі, якщо умови, зазначені в попередніх абзацах, не виконуються, роботодавці, які наймають не менше двадцяти заміжніх працівниць повинні виділити достатній простір і помістити його під наглядом кваліфікованої медсестри, щоб здійснювався догляд за дітьми працюючих жінок у віці до п'яти років, за умови, що є мінімум десять дітей, що не досягли віку п'яти років.

Трудовий закон Султанату Оман № 35/2003 від 2003 року визначає особливості регулювання трудових відносин за участю жінок у Главі 2 «Працевлаштування жінок» Частини 5 «Працевлаштування молоді та жінок».

Без шкоди для положень, викладених у спеціальній главі, всі положення, що регулюють зайнятість працівників повинні бути застосовні як до чоловіків, так і до жінок без дискримінації між ними в тій же роботі [122].

Працівниці не можуть працювати в період між дев'ятою годиною вечора і шостою годиною ранку, крім як у випадках і на роботах, які визначаються рішенням міністра праці.

Працівниці не можуть залучатися до виконання робіт, які є шкідливими для їхнього здоров'я або до важких робіт або таких інших робіт, які визначаються рішенням міністра праці.

Працівниця має право на спеціальну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами терміном п'ятдесят днів, що охоплюють періоди до і після пологів зі збереженням повного окладу, але не більше ніж три рази під час її роботи на роботодавця.

Роботодавець не має права звільнити працівницю під час її відсутності через хворобу, підтверджену медичною довідкою, яка пов'язана з вагітністю або пологами, і якщо вона не може повернутися до виконання своєї роботи, за умови, що загальний строк такої відсутності не повинен перевищувати шести місяців [122].

Роботодавець, який має трудові відносини з однією або кількома працівницями повинен тримати на робочому місці копію правил працевлаштування жінок.

З урахуванням вищевказаних положень, правила працевлаштування жінок, обставини і умови їх роботи і бізнесу, професій і галузей, в яких вони можуть працювати, повинні бути визначені відповідно до рішення міністра праці. Таким чином, Трудовий закон Султанату Оман залишає регулювання значної кількості питань підзаконному рівню нормативно-правового регулювання. Такий підхід навряд чи можна вважати виправданим, оскільки основні трудові стандарти повинні визначатися саме у трудовому законі.

Закон Держави Кувейт № 6 від 2010 року «Оприлюднення законодавства про працю в приватному секторі» регулює особливості трудових відносин за участю жінок у Частині 4 «Працевлаштування жінок» Глави 2 «Працевлаштування, навчання і професійна підготовка».

Забороняється застосування праці жінок у нічний час в період з десятої години вечора до сьомої години ранку. Це положення не застосовується до

роботи у лікарнях, санаторіях, приватних лікувальних установах та закладах, що перераховуються у відповідному рішенні міністра соціальних справ і праці [114]. Роботодавець повинен, у всіх випадках, зазначених у цій статті, забезпечити їх усіма вимогами безпеки, а також транспортуванням від і до робочого місця.

Забороняється використовувати будь-яку працю жінок на роботах, які є небезпечними, важкими і шкідливими для їхнього здоров'я. Крім того, забороняється використовувати будь-яку жінку на робочому місці, яке порушує мораль і експлуатує її жіночність в порушення суспільної моралі. Жодна жінка не може працювати на роботі в установах, які надають послуги виключно чоловікам.

Вагітна працююча жінка має право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами терміном сімдесят днів, які не включаються в інші її відпустки, за умови, що протягом цього періоду відбуваються пологи.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, роботодавець може надати жінці, на її прохання, неоплачувану відпустку на термін, що не перевищує чотирьох місяців з метою піклування за дитиною [150].

Роботодавець не може припинити дію трудового договору з працюючою жінкою поки вона знаходиться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або під час її відсутності на роботі через хворобу, що підтверджується медичною довідкою, в якій зазначається, що хвороба виникла в результаті вагітності або пологів [114].

Працівниця повинна мати право на отримання двогодинної перерви під час її роботи, щоб годувати свою дитину відповідно до таких умов, які повинні бути викладені в рішенні Міністерства.

Роботодавець повинен створити дитячий садочок для дітей у віці до 4 років за місцем роботи в разі, коли кількість працюючих жінок перевищує п'ятдесят або коли число працівників перевищує двісті.

З десяти арабських держав, щодо яких проводилося дослідження у цій частині, 30 відсотків забезпечують шість або більше тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (Йорданія, Саудівська Аравія і Ємен, в той час як Ірак надає п'ять тижнів), а половина держав не передбачають у своєму законодавстві обов'язкової відпустки (Бахрейн, Кувейт, Ліван, Сирійська Арабська Республіка і Об'єднані Арабські Емірати).

За винятком визначення терміну обов'язкової відпустки після народження дитини у шість тижнів, Конвенція № 183 не передбачає як відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами повинна бути розподілена до і/або після пологів, а кореспондуюча їй Рекомендація № 191 підкреслює переваги надання жінкам гнучкості в цьому відношенні. Законодавство, яке дозволяє більш широкий вибір щодо того, як необов'язкова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами мають бути розподілені, більш ймовірно найкращим чином задовольняє потреби жінок [120]. Жінка повинна, таким чином, мати можливість вільно вибирати, коли вона отримує будь-яку необов'язкову частину своєї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Країни істотно різняться за рівнем пропонованої гнучкості і можливістю жінки самостійно обирати, коли вони можуть почати передбачену законом відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і як розподілити її до і після пологів. Зі 167 країн, 86 - або трохи більше половини - забезпечують деяку гнучкість щодо того, коли і яким чином відпустка може бути прийнята. Регіональні відмінності між цими країнами разючі. Наприклад, з десяти арабських держав значна більшість забезпечує гнучкість (в тому числі Йорданія, Ліван і Катар), в той час як в Східній Європі і Центральній Азії тільки Білорусь пропонує у своєму законодавстві вибір в тому, як розподіляти відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

В Іраку кваліфікований медичний працівник може продовжити термін відпустки на строк до дев'яти місяців у разі ускладнених пологів, народження

більш ніж однієї дитини або наявності ускладнень до або після пологів (дні, які перевищують термін відпустки, вважаються неоплачуваною відпусткою).

Йорданія змістилася від відповідальності роботодавця до системи соціального забезпечення, на відміну від зворотного процесу, що відбувається в Іраку.

Багато країн в арабському регіоні прийшли до збільшення тривалості відпустки з 1994 року [120]. Проте поліпшення фінансування та тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з метою захисту працюючих жінок і їхніх дітей залишається складним завданням, оскільки дев'ять з дванадцяти країн вважають, в тому числі Іраку, Ліван і Об'єднані Арабські Емірати, не відповідають по довжині і покладаються на системи відповідальності роботодавця. Політика Саудівської Аравії вимагає прогресу за всіма трьома аспектам (тривалість відпустки, рівень оплати і джерело фінансування).

В Ємені відпустка може бути подовжена на три тижні в разі народження кількох дітей.

Декретна відпустка і, зокрема, оплачувану декретна відпустку, рідше зустрічається в законодавствах країн, що розвиваються, і менш розвинених країн, ніж в розвинених державах [120]. П'ять арабських держав передбачають у своєму законодавстві неоплачувані декретні відпустки виключно для матерів. Бахрейн, Ірак, Йорданія і Сирія передбачають один рік, в той час як в Кувейті роботодавець може надати працюючій жінці чотири місяці декретної відпустки за її заявою.

Ряд країн передбачають додаткову відпустку в разі хвороби або ускладнень у зв'язку з вагітністю або пологами. Зі 165 країн, щодо яких є доступна інформація, 28 відсотків (46 країн) передбачають будь-які додаткові відпустки, 31 відсотків передбачають від одного до чотирьох тижнів додаткової відпустки, 6 відсотків (10 країн) забезпечують від п'яти до

дванадцяти тижнів, і 9 відсотків (15 країн) забезпечують більше дванадцяти тижнів. З десяти арабських держав, сім надають додаткову відпустку, а три – ні [120].

Відповідно до рекомендації № 191, деякі країни мають спеціальні положення в разі багатоплідних пологів. Зі 165 держав, щодо яких є доступна інформація, переважна більшість не подовжують відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами у разі багатоплідних пологів. Тільки 41 країна, або 25 відсотків, передбачили відповідні положення щодо такого подовження відпустки [120]. З цих країн більше половини (24 країни) є розвиненими країнами і країнами Східної Європи і Центральної Азії. З десяти арабських держав лише дві прийняли законодавство, яким подовжили відпустку у зв'язку з вагітністю або пологами у разі багатоплідних пологів.

Дванадцять арабських держав вираховують розмір допомоги при народженні дитини на основі попередніх заробітків жінки. З цих дванадцяти країн тільки Сирія відповідає стандартам МОП, забезпечуючи протягом ста двадцяти днів виплату ста відсотків заробітку (але тільки для першої дитини) [120]. Майже всі інші країни забезпечують виплату ста відсотків заробітку, але роблять це менше чотирнадцяти тижнів, за винятком Саудівської Аравії, яка виплачує п'ятдесят відсотків від заробітної плати жінки, якщо вона працювала на роботодавця протягом не менше 1 року, і сто відсотків, якщо вона працювала з тим самим роботодавцем щонайменше три роки, що не відповідає принципам конвенцій МОП.

Система відповідальності роботодавця є більш поширеною в Африці, в Азії і на Близькому Сході. На Близькому Сході опора на соціальне забезпечення є найнижчим з усіх регіонів. Дев'яносто два відсотки держав у цьому регіоні засновують своє законодавство в частині захисту материнства на системі відповідальності роботодавця [120]. Тільки Йорданія забезпечує захист материнства через систему соціального забезпечення. Ліван використовує змішану систему як соціального забезпечення, так і відповідальності роботодавця.

Жодних законодавчих положень щодо перерв для годування не передбачено в Лівані та Катарі.

Йорданія та Об'єднані Арабські Емірати дозволяють перерви для годування, відповідно, протягом дванадцяти і вісімнадцяти місяців від народження дитини, в той час як Сирія і Бахрейн надають можливість отримання таких перерв протягом двох років.

Робітники-мігранти виключені із законодавства в галузі охорони материнства в Бахреїні, Йорданії та Ємені.

Висновки до Розділу 3

Юридичний порядок визнання міжнародних договорів у Іраку є складним і багатошаровим процесом, який відображає в собі всі складності проходження бюрократичної системи. Немає підстав стверджувати про наявність примату міжнародного права, оскільки Конституція має пріоритет над нормами міжнародного договору та невідповідність Конституції є підставою для скасування Закону про ратифікацію або припинення процесу ратифікації. Також в національному праві Іраку містяться неточності (наприклад, підписання міжнародного договору Радою міністрів), відсутність юридичного закріплення фактично існуючих відносин (наприклад, в частині виконуваних договорів).

Принцип недискримінації та рівного поводження в галузі праці в тій чи іншій мірі закріплений на теренах арабських країн. Що стосується регіонального рівня, то таке закріплення має більш загальний вигляд для того, щоб залучити якомога більше арабських країн до ратифікації відповідних документів. Щоб уникнути протиріч між членами АОП, організація припускає, що кожна держава має сама удосконалювати своє законодавство у сфері праці в міру можливості, направляючи їх при цьому з «регіонального центру».

Республіка Ірак на законодавчому рівні, зокрема в Основних законах, не ігнорує захист трудових прав громадян. Не можна не відзначити і еволюційний хід закріплення відповідного принципу. В цілому, слід зробити висновок, що держава Ірак має прогресивне законодавство, у порівнянні з іншими країнами в регіоні, і закріплює такі важливі принципи як захист трудових прав громадян від дискримінації, забезпечення рівного поводження, право на зібрання, право на об'єднання у профспілки, а також ряд інших прав у цій сфері. Однак очевидно, що одне лише закріплення норми не є гарантією її ефективної реалізації.

Також досвід арабських держав у питанні імплементації Конвенції МОП № 100 про рівну оплату праці є корисним для України. Незважаючи на те, що Україна на практиці має менше гендерних проблем у трудових відносинах, трудове законодавство містить багато тих самих прогалин, що і законодавство арабських держав. А тому кращі практики вирішення цих проблем арабськими державами мають бути як предметом наукового вивчення, так і реалізації на практиці.

Взагалі, тема розвитку навичок працюючих жінок не отримала особливої уваги в національних законах про підготовку, де їй були присвячені положення, що містяться в законах, які застосовуються до розвитку навичок для чоловіків і жінок без будь-якої дискримінації.

Однак, деякі фактори призвели до, у тій чи іншій мірі, до удосконалення політики і виконавчих програмах. Було приділено особливу увагу розвитку навичок жінок для зміцнення їхньої роботи в найбільших секторах, наприклад, робота в сільській промисловості, послуги, надомна праця, або в сімейних установах і т.д.

Крім того, деякі особливі обставини в окремих країнах, привернули увагу до підготовки праці жінок для виконання певних робіт, де суспільні фактори зумовили необхідність їх роботи. Наприклад, у Королівстві Саудівська Аравія, турбота про підготовку саудівських жінок, які хочуть працювати в магазинах, що торгують жіночими потребами, відповідно до рішення реалізації, обмежує роботу в цих магазинах саудівських жінок.

За результатами дослідження можна виробити рекомендацію одночасно як арабським державам, так і Україні. Регулярне, повне і достовірне інформування населення про права і можливості щодо забезпечення прав жінок, включаючи пропаганду гендерної рівності у трудових відносинах. Суспільство повинно володіти інформацією про те, які права та гарантії жінкам дає не тільки національне законодавство, а й міжнародне право, які міжнародні зобов'язання їхня країна взяла на себе в цьому питанні. Інформування може виражатися у просвітницькій роботі, що

проводиться серед трудових колективів та керівників підприємств, установ, організацій різних форм власності, крім того, необхідно розширити можливості вираження самими жінками своєї думки і позиції через засоби масової інформації та використання нових технологій комунікації, що відповідатиме-положенням Платформи Пекінської конференції зі становища жінок. Іншою дією має стати стимулювання вітчизняних гендерних досліджень: правових, соціологічних і т.п.

Сьогодні в міжнародному праві закріплено право чоловіків і жінок на справедливу і рівну оплату за рівноцінну працю, створення сприятливих і безпечних умов для трудової діяльності з урахуванням фізіологічних особливостей і репродуктивної функції жіночого організму, а також економічних і соціальних гарантій для успішного поєднання професійних та сімейних обов'язків. Тим не менш, діяльність світової спільноти виражена, в тому числі, у прийнятті відповідних міжнародних актів, не повинна припинятися, оскільки вищезазначені проблеми повністю не вирішені.

Світова спільнота має сприяти активнішій ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, які спрямовані на захист трудових прав жінок. Так, лише Ємен ратифікував Конвенцію МОП № 156 Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками. Жодна арабська держава не ратифікувала Конвенцію МОП №183 Про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року Про охорону материнства. В той же час, ця конвенція не ратифікована й Україною.

Арабські держави не знаходяться в авангарді трудового права. Але ці держави є активними учасницями Міжнародної організації праці, взяли на себе значну кількість міжнародно-правових зобов'язань у цій сфері, зокрема і в частині захисту трудових прав жінок. Не забуваючи про культурний релятивізм, не можна не констатувати, що міжнародне право сприяє встановленню належного рівня захисту прав людини.

ВИСНОВКИ

В дисертації здійснено комплексний аналіз міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок та їх імплементації в арабських державах, з урахуванням ролі відповідно універсальних та регіональних міжнародних організацій. Основні результати наукового дослідження полягають у наступному.

1. Права жінок є невід'ємною частиною прав людини. У сучасному міжнародному праві склався інститут міжнародного захисту прав жінок. Міжнародний захист прав жінок – це сукупність договірних норм міжнародного права, що регулюють співробітництво держав з метою загальної поваги і дотримання, а також забезпечення та захисту прав жінок у всіх сферах життя. Спеціальними принципами інституту є: а) принцип рівноправності чоловіків і жінок; б) принцип міжнародно-правової відповідальності; в) принцип соціального розвитку. Інститут міжнародного захисту прав жінок має завдання сприяти забезпеченню прав жінок у різних державах, сприяти здійсненню зобов'язань, закріплених в угодах про права жінок. У міжнародному праві створені механізми захисту прав жінок: універсальні, регіональні та внутрішньодержавні.

Метою особливого правового захисту осіб, які його вимагають, є регулювання правових, економічних стосунків цих осіб з суспільством, надання їм допомоги та підтримки у подоланні проблем, що виникли, та гідному самоутвердженні й повноцінному житті. Крім того, метою особливого правового захисту осіб, які його вимагають, має стати поступовий перехід від суто адміністративно-розподільчих до переважно економічних методів мобілізації та використання ресурсів соціальної сфери; переорієнтація системи соціально-правового захисту до надання допомоги працездатним в їх організації праці, залученні до виробництва; використання адресних соціальних програм для найбільш уразливих верств населення.

Теорія заборони дискримінації за ознакою статі, перенесена на ґрунт кожної держави, повинна враховувати існуючу політико-економічну реальність, історичний характер розвитку державності, а не тільки ступінь розробленості досліджуваної теми та її важливість для світової спільноти. Однак максимальна участь жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах, включаючи забезпечення в законодавстві і на практиці загального визнання принципу рівності чоловіків і жінок, вимагають не тільки добробуту і миру у всьому світі, але й повного розвитку кожної конкретної держави.

2. Розвиток міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок можна умовно розділити на три періоди. Перший період охоплює час з 1906 по 1945 рр., коли вперше визначилася необхідність розробки міжнародних стандартів у галузі регулювання жіночої праці, і були прийняті відповідні міжнародно-правові акти. Другий період умовно можна датувати 1945-1975 рр. В аспекті захисту загальнолюдських прав мова йшла і про права жінки, у тому числі, про право на працю без якої б то не було дискримінації. З 1975 р. розпочався третій період у розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок, який триває до теперішнього часу і характеризується особливим розглядом проблем подолання нерівності статей.

3. Створення правового підґрунтя у сфері захисту прав жінок – клопітка робота, до якої долучаються постійнодіючі органи, спеціально створені інституції міжнародних міждержавних організацій, посадові особи цих структур, які є стрижнем співпраці у цій галузі. МОП, так само як і ООН, розробила значний масив норм щодо охорони праці жінок. Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, яку станом на сьогодні ратифікували 188 держав, прямо закріплює право жінок на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції, хоча б на одному рівні з чоловіками. Акти МОП, розроблені у тому числі за участю інших міжнародних організацій, зокрема, Всесвітньої організації охорони

здоров'я, забезпечують особливі умови праці жінок у нічний час, на тяжких роботах, в особливих сферах зайнятості.

4. Сьогодні у міжнародному праві закріплено право чоловіків і жінок на справедливу і рівну оплату за рівноцінну працю, створення сприятливих і безпечних умов для трудової діяльності з урахуванням фізіологічних особливостей і репродуктивної функції жіночого організму, а також економічних і соціальних гарантій для успішного поєднання професійних та сімейних обов'язків. Тим не менш, діяльність світової спільноти виражена, в тому числі, у прийнятті відповідних міжнародних актів, не повинна припинятися, оскільки вищезазначені проблеми повністю не вирішені.

5. У результаті проведеного дослідження, необхідно відзначити, що у рамках МОП питання охорони материнства присвячені не тільки три спеціальні конвенції про охорону материнства із супроводжуючими їх рекомендаціями, але й окремі положення ще 13 конвенцій.

Також важливо відзначити, що з 13 конвенцій, які містять окремі норми щодо охорони материнства, Україна не ратифікувала 8 конвенцій. Дана ситуація не є критичною, тому що основні положення відображені у трудовому законодавстві України. Однак, це демонструє рівень готовності брати на себе додаткові міжнародно-правові зобов'язання у цій сфері.

6. Гендерний аудит у рамках МОП довів свою актуальність і ефективність. МОП, будучи міжнародною організацією – роботодавцем, демонструє кращі практики, які слід імплементувати у національні правопорядки держав-членів МОП.

7. Юридичний порядок визнання міжнародних договорів в Іраку є складним і багатошаровим процесом, який відображає у собі всі складності проходження бюрократичної системи. Немає підстав стверджувати про наявність примату міжнародного права, оскільки Конституція має пріоритет над нормами міжнародного договору та невідповідність Конституції є підставою для скасування Закону про ратифікацію або припинення процесу ратифікації. Також у національному праві Іраку містяться неточності

(наприклад, підписання міжнародного договору Радою міністрів), відсутність юридичного закріплення фактично існуючих відносин (наприклад, в частині виконуваних договорів).

8. Конвенція Арабської організації праці №1 про трудові стандарти від січня 1966 року вперше розповсюдила захист трудових прав на жінок і закріпила принцип рівності чоловіка і жінки у трудових відносинах. Конвенція Арабської організації праці №9 про орієнтацію і професійну підготовку від березня 1977 року закріпила рівну з чоловіками можливість професійного навчання жінок. Багато інших конвенцій Арабської організації праці передбачають спеціальне регулювання трудових відносин жінок, але таке спеціальне регулювання не ґрунтується на принципі рівності з чоловіками.

9. Принцип недискримінації та рівного поводження в галузі праці в тій чи іншій мірі закріплений на теренах арабських країн. Що стосується регіонального рівня, то таке закріплення має більш загальний вигляд для того, щоб залучити якомога більше арабських країн до ратифікації відповідних документів. Щоб уникнути протиріч між членами АОП, організація припускає, що кожна держава має сама удосконалювати своє законодавство у сфері праці в міру можливості, направляючи їх при цьому з «регіонального центру».

Республіка Ірак на законодавчому рівні, зокрема в Основних законах, не ігнорує захист трудових прав громадян. Не можна не відзначити і еволюційний хід закріплення відповідного принципу. В цілому, слід зробити висновок, що держава Ірак має прогресивне законодавство, у порівнянні з іншими країнами в регіоні, і закріплює такі важливі принципи як захист трудових прав громадян від дискримінації, забезпечення рівного поводження, право на зібрання, право на об'єднання у профспілки, а також ряд інших прав у цій сфері. Однак очевидно, що одне лише закріплення норми не є гарантією її ефективної реалізації.

10. Досвід арабських держав у питанні імплементації Конвенції МОП № 100 про рівну оплату праці є корисним для України. Незважаючи на те, що Україна на практиці має менше гендерних проблем у трудових відносинах, трудове законодавство містить багато тих самих прогалин, що і законодавство арабських держав. А тому кращі практики вирішення цих проблем арабськими державами мають бути як предметом наукового вивчення, так і реалізації на практиці.

11. За результатами дослідження можна виробити рекомендацію одночасно як арабським державам, так і Україні. Регулярне, повне і достовірне інформування населення про права і можливості в плані забезпечення прав жінок, включаючи пропаганду гендерної рівності у трудових відносинах. Суспільство повинно володіти інформацією про те, які права та гарантії жінкам дає не тільки національне законодавство, а й міжнародне право, які міжнародні зобов'язання їхня країна взяла на себе в цьому питанні. Інформування може виражатися у просвітницькій роботі, що проводиться серед трудових колективів та керівників підприємств, установ, організацій різних форм власності, крім того, необхідно розширити можливості вираження самими жінками своєї думки і позиції через засоби масової інформації та використання нових технологій комунікації, що відповідатиме положенням Платформи Пекінської конференції зі становища жінок. Іншою дією має стати стимулювання вітчизняних гендерних досліджень: правових, соціологічних і т.п.

12. Світова спільнота має сприяти активнішій ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, які спрямовані на захист трудових прав жінок. Так, лише Ємен ратифікував Конвенцію МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для чоловіків і жінок, які працюють: працівники з сімейними обов'язками. Жодна арабська держава не ратифікувала Конвенцію МОП №183 про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства. В той же час, ця конвенція не ратифікована й Україною.

13. Арабські держави не знаходяться в авангарді трудового права. Але ці держави є активними учасницями МОП, взяли на себе значну кількість міжнародно-правових зобов'язань у цій сфері, зокрема, і в частині захисту трудових прав жінок. Не забуваючи про культурний релятивізм, не можна не констатувати, що міжнародне право сприяє встановленню належного рівня захисту прав людини. І сьогодні арабські держави мають не набагато більше проблем у гарантуванні трудових прав жінок, ніж Україна.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. — 2-е изд. — Женева: Международное бюро труда, 2008. — 210 с.
2. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О.А. Антон // Університетські наукові записки. — 2006. — № 1. — С. 173-180.
3. Арабская рекомендация № 3 об оплачиваемых учебных отпусках [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Recommendation/Recommendation_3.pdf.
4. Арабская конвенция № 5 о работающих женщинах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_5.pdf.
5. Арабская конвенция № 9 об ориентации и профессиональной подготовке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_9.pdf.
6. Арабская конвенция № 10 об оплачиваемых учебных отпусках [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_10.pdf.
7. Беляев С.А. Некоторые вопросы развития международно-правового противодействия дискриминации / С.А. Беляев // Право и политика. — 2006. — № 6. — С. 54 - 80.

8. Бочарова Л.С. Рынок труда в арабских странах: контуры и специфика развития [Электронный ресурс] / Людмила Семеновна Бочарова // Мировое и национальное хозяйство. – 2010. – № 3 (14). – Режим доступа: http://mirec.ru/old/index.php%3Foption=com_content&task=view&id=165.html.

9. Бродер А. Социальное законодательство и протекционизм: Некоторые замечания о взаимосвязи, оставленной без внимания историками-экономистами (перевод с франц. Н.А.Розанцевой, М.К.Шацилло) // Россия и мир. Сб. статей. – М. 2001. – С. 285.

10. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / І.А. Ветухова. — Харків, 2000. — 191 с. — С. 23.

11. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/ru/documents/udhr>.

12. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. Монография / Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Е.А. Исаева. — М: Проспект, 2014. — 369 с.

13. Гончарова Ю.А. Законодавче забезпечення міжнародного захисту прав жінок / Ю. А. Гончарова // Часопис Київського університету права. — 2013. — № 1. — С. 334-338.

14. Горбачева Ж. Запрет дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях в странах Европейского. Союза // Права женщин в России: законодательство и практика. — 2002. — № 3-4 (14). — С. 28-34.

15. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М. М. Грекова // Форум права. — 2012. — № 3. — С. 139-145.

16. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принята Международной конференцией труда

на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. — Женева: Международное бюро труда, 2008. — 26 с.

17. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин. Принята резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20.12.1993 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml.

18. Дискриминация в сфере труда: теория и практика: Научно-практический сборник. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2008. — 272 с.

19. Єделєв Р.С. Міжнародно-правове регулювання трудових відносин до Першої Світової війни / Роман Сергійович Єделєв // Український часопис міжнародного права. — 2013. — № 4. — С. 72-76.

20. Житарь В. Юридическая защита прав женщин в актах международного права / В. Житарь // Закон и жизнь. — 2011. — №9. — С. 55–58.

21. Касаев Э.О. Юридические новеллы и пробелы в Конституции Ирака 2005 года [Электронный ресурс] / Э.О. Касаев // Институт Ближнего Востока. — 2009. — Режим доступа: <http://www.iimes.ru/rus/stat/2009/19-05-09a.htm>.

22. Комкова Г.Н. Запрет дискриминации в российском и международном праве. Монография / Г.Н. Комкова; под ред.: В.Т. Карбышев. — Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2003. — 124 с.

23. Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Модуль 5. Международные нормы права и руководящие принципы по охране материнства в сфере труда / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL). — Москва: МОТ, 2012. — 76 с.

24. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c186_ru.pdf.

25. Конвенция 3. Конвенция о труде женщин до и после родов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c003_ru.htm.

26. Конвенция 4. Конвенция о труде женщин в ночное время [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c004_ru.htm.

27. Конвенция о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm.

28. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ru.htm.

29. Конвенция о достойном труде домашних работников [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm.

30. Конвенция о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c149_ru.htm.

31. Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c102_ru.pdf.

32. Конвенция о ночном труде [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c171_ru.htm.

33. Конвенция о пересмотре конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm.

34. Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm.

35. Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf.

36. Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm.

37. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c168_ru.htm.

38. Конвенция о труде женщин в ночное время № 4 от 13.06.1921 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c004_ru.htm.

39. Конвенция о труде женщин до и после родов [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c003_ru.htm.

40. Конвенция о частных агентствах занятости [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm.

41. Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году) [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm.

42. Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c103_ru.htm.

43. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

44. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 від 21.06.1935 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_134.

45. Конвенція про використання свинцевого білила в малярній справі № 13 від 25.10.1921 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_157.

46. Конвенція про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу № 149 від 21.06.1977 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_056.

47. Конвенція про нічну працю № 171 від 26.06.1990 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_033.

48. Лазор Л.И. Сущность, значение и перспективы реализации принципа гендерного равенства в сфере труда на современном этапе развития украинского государства / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія и практика. Збірник наукових праць. — 2007. — № 10. — С. 3-11.

49. Лопатина А. Защита от дискриминации в сфере труда: опыт европейского союза и пути модернизации Российского законодательства / А. Лопатина // Проблемы модернизации правовой системы современного российского общества. Международная научная конференция (г. Красноярск, 30 сентября - 1 октября 2010 г.: сборник докладов: в 2 т. — Т. 2. — Красноярск: Центр информации, 2011. — С. 59-64.

50. Мережко О.О. Співвідношення міжнародного і національного права [Електронний ресурс] / Олександр Олександрович Мережко // Юридичний журнал. — 2009. — № 2. — Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3137>.

51. Миронова А. В. Международно-правовое регулирование труда женщин : дисс. на соискание науч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.10

"Международное право; Европейское право" / Анна Валерьевна Миронова. — М., 2008. — 220 с.

52. Миронова А. В. Международно-правовое регулирование труда женщин : автореф. дисс. на соиск. науч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.10 "Международное право; Европейское право" / Миронова Анна Валерьевна. — М., 2008. — 23 с.

53. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. 12.00.05 - Трудовое право ; Право социального обеспечения / Надежда Михайловна Митина. — М., 2006. — 31 с.

54. Неплюхіна С.Е. Міжнародно-правові стандарти оплати праці / С. Е. Неплюхіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — 2012. — № 25. — С. 650-655.

55. Нерсисянц В. С. Философия права. Учебник для вузов / Владик Сумбатович Нерсисянц. — М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1997. — 652 с.

56. Охрана труда в цифрах. Направления совершенствования глобальной культуры охраны труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safetyinnumbersrus.pdf>.

57. Плахотіна Н.А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах / Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2007. — № 10. — С. 80-85.

58. Пожарова О. В. Міжнародні трудові норми про охорону материнства / О. В. Пожарова // Науковий вісник Міжнародного

гуманітарного університету. Юриспруденція. — 2013. — Вип. 5. — С. 347-350.

59. Поленина С.В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект / Светлана Васильевна Поленина. — М. : Эслан, 2000. — 255 с.

60. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - Трудовое право ; Право социального обеспечения / Наталья Геннадьевна Присекина. — Владивосток, 2002. — 24 с. 130

61. Прокопенко В.І. Трудове право України. Підручник / В.І. Прокопенко. — Харків: Фірма “Консум”, 1998. — 480 с.

62. Пронин А. А. Проблемы прав человека / А. А. Пронин. — М.: Directmedia, 2014 — 39 с.

63. Пузирний В.Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту : дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / Вячеслав Феодосійович Пузирний. — Київ, 2005. — 197 с.

64. Резолюция 11 (II) Экономического и социального совета от 21 июня 1946 года. Комиссия по правам женщины [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/043/36/IMG/NR004336.pdf?OpenElement>.

65. Резолюция 1987/22 Экономического и социального совета от 26 мая 1987 года. Улучшение возможностей Комиссии по положению женщин в выполнении ее мандата [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/675/10/IMG/NR067510.pdf?OpenElement>.

66. Резолюция 1996/6 Экономического и социального совета от 22 июля 1996 года. Последующая деятельность по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/ru/ecosoc/docs/1996/r1996-6.pdf>.

67. Резолюция 2006/9 Экономического и социального совета от 25 июля 2006 года. Будущая организация и методы работы Комиссии по положению женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/ru/ecosoc/docs/2006/r2006-9.pdf>.

68. Рекомендация 4. Рекомендация о защите женщин и детей от сатурнизма [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r004_ru.htm.

69. Рекомендация о медицинском обслуживании [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r069_ru.htm.

70. Рекомендация о пересмотре рекомендации 1952 года об охране материнства [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm.

71. Рекомендация о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве № 13 от 25.10.1921 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r013_ru.htm.

72. Рекомендация об обеспечении дохода [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим

доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r067_ru.htm.

73. Рекомендация об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях [Электронный ресурс] // NORMLEX. Information System on International Labour Standards. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r189_ru.htm.

74. Рошин Б.Е. Первая международная конференция труда: основные результаты нормотворчества (к 95-летию создания Международной организации труда) / Борис Евгеньевич Рошин // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. — 2014. — № 4, Том 20. — С. 174-178.

75. Руднев В. Лига Наций и международное рабочее законодательство // Современные записки. — 1920. — Кн.1. — С. 174.

76. Сергеева С.М. Міжнародно-правовий захист прав жінок: історія і сучасність / С.М. Сергеева // Часопис Київського університету права. — 2011. — № 3. — С. 284-288.

77. Слатвицька А.В. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року як методологічна основа для розвитку національних механізмів захисту економічних прав жінок / А. В. Слатвицька // Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". — 2013. — №1(7) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n1/13savepz.pdf>.

78. Соловйов О.В. До питання про співвідношення та взаємодію національного і міжнародного права / Олексій Володимирович Соловйов // Вісник Академії адвокатури України. — 2009. — Число 3(16). — С. 118-123.

79. Сягровец Е. В. Формирование института международной защиты прав женщин / Е. В. Сягровец // Проблемы управления. — 2007. — № 2 (23). — С. 144-146.

80. Сягровец Е. В. Формирование специальных принципов института международной защиты прав женщин в рамках отрасли международного права прав человека / Е. В. Сягровец // Право.by. — 2010. — № 3. — С. 43—51.

81. Твердовський І.М. Принцип заборони дискримінації в системі принципів правового регулювання соціально-трудових відносин / І.М. Твердовський // Актуальні проблеми держави і права. — 2011. — Вип. 57. — С. 315-320.

82. Фомин Д.П. Недискриминация в сфере труда: опыт Европейского союза / Д.П. Фомин // Интеграционное право: опыт Европы для постсоветского пространства: Международная научно-практическая конференция. — М.: РосНОУ, 2011. — С. 219-225.

83. Чижмарь К. І. Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.11 "Міжнародне право" / Чижмарь Катерина Іванівна — Київ, 2007. — 21 с.

84. Шпакович О. Теоретичні засади співвідношення міжнародного та внутрішнього права держав [Електронний ресурс] / Ольга Шпакович // Віче. — 2010. — №6. — Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/1917>.

85. Шумеляк К.А. Стандарти захисту трудових прав жінок та молоді в межах європейського правового простору / К.А. Шумеляк // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. — 2014. — № 2. — С. 132-138.

86. Шуттер О. Доказывание дискриминации / Оливье Де Шуттер [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mhg.ru/files/2013/KKszz.pdf>.

87. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. В связи с исследованиями Льюиса Г. Моргана. — М. 1980. — С. 73.

88. Arab Labor Charter [Electronic Source]. — Access Mode: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.

89. Bahrain Law No. 36 of 2012 Promulgating the Labour Law in the Private Sector [Электронный ресурс] // Official Gazette. — No. 3063 — Thursday, August 2, 2012. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/HR91026%20Eng.pdf>.

90. Beijing Declaration and Platform for Action [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

91. Bredbenner C. L. A Nationality of Her Own: Women, Marriage, and the Law of Citizenship / Candice Lewis Bredbenner. — Berkeley: University of California Press, 1998. — 294 p.

92. Burrows N. The 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women / Noreen Burrows // Netherlands International Law Review. — 1985. — Volume 32, Issue 03. — P. 419-460.

93. Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://treaties.un.org/doc/publication/ctc/uncharter.pdf>.

94. Clark A. The Sovereign Limits of Global Civil Society: A Comparison of NGO Participation in UN World Conferences on the Environment, Human

Rights, and Women / Ann Marie Clark, Elisabeth J. Friedmana, Kathryn Hochstetler // World Politics. — 1998. — Volume 51, Issue 01. — P. 1-35.

95. Constitution of the Arab Labor Organization [Electronic Source]. — Access Mode: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.

96. Convention on Certain Questions Relating to the Conflict of Nationality Laws, the Hague, April 12, 1930 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/LON/Volume%20179/v179.pdf>.

97. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, December 18, 1979, New York [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201249/v1249.pdf>.

98. Cook R.J. Women's International Human Rights Law: The Way Forward / Rebecca J. Cook // Human Rights Quarterly. — 1993. — Vol. 15, No. 2. — P. 230-261.

99. Daele J. Engineering Social Peace: Networks, Ideas, and the Founding of the International Labour Organization / Jasmien Van Daele // International Review of Social History. — 2005. — Volume 50, Issue 03. — P. 435-466.

100. Declaration on the Elimination of Violence against Women. Proclaimed by General Assembly resolution 48/104 of 20 December 1993 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/eliminationvaw.pdf>.

101. Declaration on the Right to Development. A/RES/41/128, December, 4 1986, 97th plenary meeting [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/documents/ga/res/41/a41r128.htm>.

102. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization,

2008. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). — Geneva: International Labour Office, 2012. — 400 p.

103. Global Employment Trends for Women 2012 / International Labour Office. — Geneva: ILO, December 2012. — 61 p.

104. Hudson M. The Hague Convention of 1930 and the Nationality of Women / Manley O. Hudson // The American Journal of International Law. — 1933. — Vol. 27, No. 1. — P. 117-122.

105. Incorporating the principles of equality and non-discrimination into national legislation for decent work. ILO Statement to the 58th Commission on the Status of Women [Electronic source]. — Mode access: http://www.ilo.org/newyork/at-the-un/commission-on-the-status-of-women/WCMS_240304/lang--en/index.htm.

106. International Agreement for the Suppression of the "White Slave Traffic", May 18, 1904 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/whiteslavetraffic1904.html>.

107. International Convention for the Suppression of the "White Slave Traffic", May 4, 1910 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/whiteslavetraffic1910.html>.

108. International Covenant on Civil and Political Rights. Adopted by the General Assembly of the United Nations on 19 December 1966 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20999/volume-999-I-14668-English.pdf>.

109. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, December 16, 1966, New York [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf>.

110. Iraqi Constitution [Electronic Source] // The Republic of Iraq – Ministry of Interior – General Directorate For Nationality Web-Site. — Mode of access: http://www.iraqnationality.gov.iq/attach/iraqi_constitution.pdf.

111. Jordanian Labor Law no. (8) of 1996 [Electronic Source] //— Mode of access: http://www.hammourilaw.com/Hammouri_Resorces/Articals/labor_law__2.pdf.

112. Kenneally J. Women and trade unions 1870–1920: The quandary of the reformer / James J. Kenneally // Labor History. — 1973. — Volume 14, Issue 1. — P. 42-55. — P. 53. 33

113. Labour Code of the Republic of Yemen, Act No. 5 of 1995 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44043/65001/E95YEM01.htm>.

114. Labour law No.6 of 2010. With explanatory memorandum. In Al-Kuwait Al-Yawm, The Official Gazette,. Issue No. 963 Dated 21 Feb. 2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/651/New%20Private%20Sector%20Labour%20Law.pdf>.

115. Labour law no 17/2010. Syrian Arab Republic. Law No 17. [Electronic Source] //— Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_145645.pdf.

116. Labour Law, 2015. Iraq. [Electronic Source] // The Republic of Iraq – Mode of access: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/96652/114261/F-218842884/IRQ96652%20Eng.pdf>.

117. Law No (14) of the Year 2004 – Qatar Labor Law [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125871.pdf.

118. Law of Administration for the State of Iraq for the Transitional Period. 8 March 2004 [Electronic Source]. — Access Mode: <http://www.refworld.org/docid/45263d612.html>.

119. League of Arab States, Arab Charter on Human Rights, May 22, 2004, reprinted in 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893 (2005), entered into force March 15, 2008 [Electronic Source]. — Access Mode: <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/loas2005.html?msource=UNWDEC19001&tr=y&auid=3337655>.

120. Maternity at work: a review of national legislation / International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch.-- Second edition. - Geneva: ILO, 2010 [Electronic Source]. — Access Mode: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf.

121. Minor J. An Analysis of Structural Weaknesses in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women / Julie A. Minor // Georgia Journal of International and Comparative Law. — 1994. — Vol. 24, No 1. — P. 137-153.

122. Oman: Royal Decree No. 35/2003 Issuing the Labour Law [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/67540/84139/F1719028671/OMN67540.pdf>.

123. Plattner M. The Status of Women Under International Human Rights Law and the 1995 UN World Conference on Women, Beijing, China / Margaret Plattner // Kentucky Law Journal. — 1995. — Summer, 1995/1996. — P. 1249-1275.

124. Qatar Labour Law No. 14 of 2004. [Electronic Source] //— Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125871.pdf.

125. Reinalda B. Routledge History of International Organizations: From 1815 to the Present Day / Bob Reinalda // New York: Routledge, 2009. — 880 p.

126. Resolution adopted by the General Assembly 3520 (XXX). World Conference of the International Women's Year [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un-documents.net/a30r3520.htm>.

127. Saudi Arabia: Royal Decree No. M/51 issuing the Saudi Labor Law. Date of adoption. 27 September 2005. Entry into force. 26 April 2006. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/74429/81285/F969265747/SAU74429%20English.pdf>.

128. Southard J.L. Protection of Women's Human Rights under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women / Jo Lynn Southard // Pace International Law Review. — 1996. — Volume 8, Issue 1. — P. 1-90.

129. Storrs L. Civilizing Capitalism: The National Consumers' League, Women's Activism, and Labor Standards in the New Deal Era / Landon R. Y. Storrs. — Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2000 — 392 p.

130. Summerfield P. Women Workers in the Second World War: Production and Patriarchy in Conflict / Penny Summerfield. — Abingdon: Routledge, 2013. — 232 p.

131. The Covenant of the League of Nations [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://avalon.law.yale.edu/20th_century/leagcov.asp.

132. Thomas A. The International Labour Organisation - Its Origins, Development and Future (reprinted) / Albert Thomas // International Labour Review. — 1996. — Volume 135, No. 3-4. — P. 262-263.

133. Towards pay equity: a legal review of Jordanian national legislation. — Beirut: ILO Regional Office for Arab States, 2013. — 25 p.

134. Tunisie Code du travail, 1996 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/778/Labour%20Code%20Tunisia.pdf>.

135. U.A.E. Labour Law, Federal Law no. (8) of 1980 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

http://www.deg.gov.ae/SiteCollectionImages/Content/pubdocs/UAE_Labour_Law_eng.pdf.

136. Vienna Convention on the Law of Treaties [Electronic Source] // United Nations Treaty Series. — Vol. 1155. — P. 331. — Mode of access: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201155/volume-1155-I-18232-English.pdf>.

137. Vienna Declaration and Programme of Action Adopted by the World Conference on Human Rights in Vienna on 25 June 1993 [Электронный ресурс]. —

Режим доступа: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/vienna.pdf>.

138. Volwiler A. Robert Owen and the Congress of Aix-la-Chapelle, 1818 / Albert Tangeman Volwiler // The Scottish Historical Review. — 1922. — Vol. 19, No. 74. — P. 96-105.

139. المعدل 1979 لـ سنة (111) رقم المعاهدات عقد قانون [Electronic Source] // Iraqi Local Governance Law library Web-Site. — Mode of access: <http://www.iraq-lg-law.org/en/node/2397>.

140. اهات رقم (111) لـ سنة 9791 المعدل [ecruoS cinortceL] عمل اذق نوناق // Iraqi Local Governance Law library Web-Site. — Mode of access: <http://www.iraq-lg-law.org/en/node/2397>.

141. لـ عام 1964 [Electronic Source]. — Access Mode: [http://www.niqash.org/uploaded/documents/1964-05-29%20-%20Arabisch%20\(amended%201968-04-17\).doc](http://www.niqash.org/uploaded/documents/1964-05-29%20-%20Arabisch%20(amended%201968-04-17).doc).

142- أحمد البرعي :

تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن – مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم – القاهرة 1995. ص 20-25.

143- أحمد رشاد :

- التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري – دراسة مقارنة رسالة دكتوراه القاهرة 2005. ص 35-38.

144. أحمد زكي بدوى

مملكة البحرين 0102 – جامعة العلوم التطبيقية – شرح قانون العمل البحرينى - 24-22 ص.

145. بدرية العوضى :

المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية – مجلة العمل العربية – العدد (72) أبريل 1998. ص 56-57.

146. محمد إسماعيل :

حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية – مجلة البحوث القانونية والاقتصادية – السنة 15 – عدد يوليو 2001. 75.

147. – دنكان تشابل وافتوريو دي مارتينو:

الدولية، المكاتب الإقليمية لديمي لدول العربية، لمعالمظنم، لمعلمانكم في فنزلا، بيروت، 2002. ص 55.

148. - د. محمد الزحيلي

: حقوق الانسان في الاسلام دراسة مقارنة مع الاعلان العالمي والاعلان الاسلامي لحقوق الانسان، ط4، دار بن كثير، دمشق، 2005. ص 89-90.

149. - محمد حلمي مراد :

قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – الطبعة الخامسة – دار القلم – القاهرة 1965 ص 115-117.

150. - جلال ابراهيم :

الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي – دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية – جامعة الكويت 1989.

151. - حسام الأهواني :

شرح قانون العمل – القاهرة 1991. ص34-35.

152. - صلاح دياب :

شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – الطبعة الأولى ، جامعة البحرين 2013. ص67-70.

153. - عبدالباسط عبدالمحسن :

شرح قانون العمل – الجزء الأول – عقد العمل الفردي – دار النهضة العربية – القاهرة

2002. ص88-92.

154. - محمد لبيب شنب :

شرح قانون العمل – القاهرة

1983. ص66-70.

155. - محمود سلامة :

الوسيط في عقد العمل الفردي – الجزء الأول – الطبعة الأولى ، المنامة

1999.

156. - منير الدكمي :

شرح قانون العمل – القاهرة

1998. ص73.

157. - د.رياض القيسي

: علم اصول القانون ، الطبعة الاولى ، بيت الحكمة ، بغداد

2002. ص56.

158. - سعاد الشرقاوي :

نسبية الحريات العامة وانعكاساتها على التنظيم القانوني ، دار النهضة العربية ، مصر

1979. ص67.

159. - د.عزيز ابراهيم

: دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالي والاشتراكي والعراقي ، ج 1 ، بغداد

1972. ص43.

160. - د.عزيز ابراهيم :

شرح قانون العمل العراقي الجديد ، مطبعة الجامعة ، بغداد ،

1975. ص54-56.