

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ІБРАХІМ СУФЯН СААД

УДК 341.231.14:[342.734.5+347.156]

**МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ НОРМИ ПРО ЗАХИСТ ТРУДОВИХ
ПРАВ ЖІНОК ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В АРАБСЬКИХ
ДЕРЖАВАХ**

Спеціальність 12.00.11 – міжнародне право

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата юридичних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі міжнародного права Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ЗАДОРЖНИЙ Олександр Вікторович,
Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
завідувач кафедри міжнародного права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ДМИТРИЄВ Анатолій Іванович,
Інститут законодавства Верховної Ради України,
головний науковий співробітник відділу
європейського права та міжнародної інтеграції
кандидат юридичних наук
ЗАПОРОЗЧУК Анна Валеріївна,
Громадська організація «Рішучі громадяни»,
юрист

Захист відбудеться «07» листопада 2016 року 14⁰⁰ на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.10 у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка за адресою: 04119, м. Київ, вул. Мельникова, 36/1, зала засідань вченої ради Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, к. 12.

Автореферат розісланий

«07» жовтня 2016 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

А.О. Кориневич

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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 ХХ століття і початок ХХІ 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.

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 у 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 МОН 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 сторінок. Загальний обсяг дисертації складає 202 сторінок, у тому числі список використаних джерел на 21 сторінках (160 найменування).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертаційного дослідження, стан розробки теми у науковій літературі, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет дослідження, охарактеризовано використані методи, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, подані відомості про апробацію результатів дисертації, її обсяг та структуру.

У **першому розділі** – «**Значення міжнародно-правового захисту трудових прав жінок**» досліджуються основні наукові методологічні підходи, концепції та теорії щодо захисту трудових прав, мета особливого правового захисту прав жінок, надається загальна характеристика інституту міжнародного захисту прав жінок, вивчається історичний розвиток та необхідність міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок та аналізується діяльність міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок.

У **підрозділі 1.1.** «**Загальна характеристика інституту міжнародного захисту прав жінок**» проведено критичний аналіз численних теоретичних

підходів до визначення інституту міжнародного захисту прав жінок. Визначено, що права жінок є невід'ємною частиною прав людини. Доведено, що у сучасному міжнародному праві склався окремий відповідний 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. Визначено спеціальні принципи цього інституту. Проаналізовано механізми захисту прав жінок, що існують у міжнародній практиці: універсальні, регіональні та внутрішньодержавні.

Функції інституту міжнародного захисту прав жінок проявляються у різних організаційних формах (механізмах), зокрема через міжнародні органи, створені відповідно до угод про права людини та права жінок.

Метою особливого правового захисту осіб, які його вимагають, є регулювання правових, економічних стосунків цих осіб із 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 працевдатним в їх організації праці, залученні до виробництва; використання адресних соціальних програм для найбільш вразливих верств населення.

У підрозділі 1.2. «Історичний розвиток та необхідність міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок» було систематизовано дослідження проблеми. Проведено історичний огляд розвитку міжнародно-правових стандартів у сфері регулювання трудової діяльності жінок.

Важливість захисту трудових прав жінок доводиться хоча б часом прийняття перших міжнародно-правових актів у цій сфері. 26 вересня 1906 року було підписано Конвенцію про заборону праці жінок у нічний час, яка, по суті, стала першим міжнародним договором у сфері соціальних прав. А вже на першій сесії Міжнародної організації праці (далі – МОП) були прийняті Конвенція №3 Про працю жінок до і після пологів і Конвенція №4 Про працю жінок у нічний час.

Доведено, що незважаючи на наявність численних міжнародно-правових актів, на діяльність міжнародних організацій і т.п. ряд проблем, залишаються невирішеними через відсутність певних правових норм, а також через фактичне невиконання або 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, у рамках міжнародного права.

У підрозділі 1.3. «Діяльність міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок» доводиться, що

з перших днів свого існування ООН приділяла особливу увагу формуванню міжнародного механізму контролю за ефективним здійсненням загальноновизнаних прав і свобод людини і громадянина. 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. В частині забезпечення трудових прав жінок найважливішим таким органом є Комісія зі становища жінок, яка є функціональною комісією Економічної і соціальної ради ООН. Аналізується її діяльність, в тому числі здобутки Всесвітніх конференцій зі становища жінок.

Відзначено особливо важливу роль у забезпеченні рівноправності за ознакою статі, захисту жінок від дискримінації у всіх сферах життя суспільства, у тому числі і в сфері трудових відносин, яку відіграє Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок.

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

Особлива увага зосереджується на діяльності МОП та Арабської організації праці (далі – АОП).

Зазначено, що 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.

У другому розділі – «Зміст міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок» – зазначено основні підходи до запровадження норм про захист трудових прав жінок. Класифіковано основні види таких норм та порядок їх реалізації. Досліджено окремі питання захисту трудових прав жінок, а саме: заборона дискримінації, охорона материнства, безпека та охорона праці тощо.

У підрозділі 2.1. «Міжнародно-правова заборона дискримінації жінок у трудових відносинах» аналізуються основні доктринальні підходи до розуміння заборони дискримінації як такої загалом та жінок, зокрема. Доводиться, що 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.

Здійснюється аналіз таких міжнародно-правових актів: Конвенція МОП № 100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 року, Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. Також проведено аналіз Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, прийнятої Генеральною

Асамблеєю у 1967 році.

Зосереджується увага на арабському регіоні. Проаналізовані відповідні положення таких арабських регіональних актів: Конвенція АОП №1 про трудові стандарти від січня 1966 року, Конвенція АОП №5 про працюючих жінок від березня 1976 року, Конвенція АОП №9 про орієнтацію і професійну підготовку від березня 1977 року.

У підрозділі 2.2. «Міжнародно-правові норми про охорону материнства та осіб з сімейними обов'язками» аргументується, що охорона материнства у сфері праці є важливим елементом рівності можливостей та охорони здоров'я. Вона дозволяє жінкам успішно поєднувати ролі матері і трудівниці. Аналізуються відповідні міжнародно-правові акти про охорону материнства та осіб з сімейними обов'язками, зокрема, відповідні положення таких актів МОП: Конвенція №3 про працю жінок до і після пологів 1919 року, Конвенція №103 про охорону материнства (переглянута) 1952 року, Конвенція МОП №183 про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року Про охорону материнства 2000 року, Конвенція №102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року, Конвенція №171 про нічну працю 1990 року, Конвенція №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, Конвенція №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Конвенція №132 (переглянута) про оплачувані відпустки 1970 року, Конвенція №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року, Конвенція №97 про працівників-мігрантів 1949 року, Конвенція №149 про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу 1977 року, Конвенція №184 про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві 2001 року, Конвенція про працю у морському судноплавстві 2006 року, Конвенція № 189 про домашніх працівників 2011 року.

У підрозділі 2.3. «Міжнародно-правове регулювання охорони праці жінок» наголошено на тому, що у сучасному світі через ігнорування або недостатню увагу до специфічних особливостей жіночої робочої сили, жінки часто відчувають неприпустимі перевантаження. 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.

Досліджуються положення відповідних міжнародно-правових актів щодо запровадження безпечних умов праці для жінок. В частині обмеження жіночої праці у нічний час аналізуються положення Конвенції МОП №4 про працю жінок у нічний час від 29 жовтня 1919 року та Конвенції МОП №171 про нічну працю від 26 червня 1990 року. Конвенція МОП №171 зобов'язує роботодавців вживати заходів (переведення на роботу у денний час, надання

допомоги з соціального забезпечення, продовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та інші), що забезпечують наявність альтернативної роботи для жінок, які працюють й інакше були б змушені виконувати роботу у нічний час

Також доведено існування у міжнародному праві принципу недопущення жінок до важких фізичних робіт, який міститься, наприклад, у Конвенції МОП №13 про використання свинцевого білила у малярній справі від 25 жовтня 1921 року та Конвенції МОП № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах від 21 червня 1935 року.

Окремо аналізуються акти, що приймаються МОП з метою врегулювання відносин з охорони праці жінок, що здійснюють певну трудову діяльність, наприклад Конвенція МОП №127 про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником 1967 року.

Вказується на практично повну відсутність міжнародно-правового регулювання запобігання насильству на робочому місці. Аналізується Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок 1993 року. Вказано, що сексуальне домагання конкретно заборонено лише у Конвенції МОП №169 про корінні народи і народи, що ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах 1989 року.

Вивчається досвід здійснення гендерного аудиту в рамках МОП, як один з можливих шляхів забезпечення належної охорони праці жінок.

У третьому розділі – «Імплементация міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок в арабських державах» досліджується механізм втілення відповідних міжнародно-правових норм на арабському регіональному рівні. Проводиться оцінка ефективності такого механізму, надаються рекомендації щодо вдосконалення шляхів та методів реалізації державної політики відповідних країн.

У підрозділі 3.1. «Особливості імплементації міжнародно-правових зобов'язань в національне законодавство арабських держав» відзначається, що країни арабського регіону мають свої особливості щодо запровадження відповідних нормативно-правових актів міжнародних організацій. Аналіз особливостей цього процесу здійснюється на прикладі Республіки Ірак.

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

Вказано, що Конституція Іраку визнає неприпустимість прийняття закону, що суперечить Основному Закону, відповідно до загальних принципів конституційного права, визнаючи її верховенство над законом. Визначено конституційні та адміністративні повноваження на підписання міжнародних договорів. Продемонстровано різницю між виконавчими та офіційними договорами. Визначено функції законодавчої та виконавчої влади щодо міжнародних договорів. Проаналізовано питання наявності

зобов'язань в умовах незакінченої ратифікації.

У підрозділі 3.2. «Закріплення принципу недискримінації жінок у трудових відносинах в арабських державах» досліджується безпосередньо правове розуміння принципу недискримінації та рівного поводження в галузі праці, який в тій чи іншій мірі закріплений на теренах арабських країн. Перш за все, визначається рівень ратифікації арабськими державами міжнародно-правових актів у цій сфері. Визначається, що цей рівень є вкрай різним щодо різних конвенцій (від лише 1 до 20 ратифікацій з 21 держави).

Вивчаються питання забезпечення рівності чоловіків і жінок у праві на працю, розвиток професійних навичок, щодо зарплати у разі виконання праці рівної цінності. Аналізуються такі арабські регіональні міжнародно-правові акти: Конституція АОП 1965 року, Арабський статут прав людини 2004 року, Конвенція АОП №5 про працюючих жінок 1976 року, Конвенція АОП №9 про орієнтацію і професійну підготовку 1977 року, Конвенція АОП №10 про оплачувані учбові відпустки 1979 року.

Аналізується національне трудове законодавство Держави Кувейт, Об'єднаних Арабських Еміратів, Султанату Оман, Сирії, Єгипту, Палестини, Ємену, Сирійської Арабської Республіки, Саудівської Аравії, Йорданії, Іраку в частині його відповідності міжнародно-правовим нормам про заборону дискримінації жінок у трудових відносинах.

Визначено спосіб, яким гарантується право на розвиток професійних навичок арабських жінок. Вказується, що в арабських державах створені різноматні організаційні структури, пов'язані з професійною підготовкою і розвитком людських ресурсів.

У підрозділі 3.3 «Особливості імплементації міжнародно-правових норм про охорону материнства та охорону праці жінок в арабських державах» визначається рівень ратифікації арабськими державами міжнародно-правових норм про охорону материнства та охорону праці жінок. Цей рівень є надзвичайно низьким. Наприклад, жодна арабська держава не ратифікувала Конвенцію МОП №183 про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства. Не набагато вищим при цьому є і рівень ратифікацій Конвенції АОП №5 про працюючих жінок 1976 року та Конвенції АОП №7 про безпеку та охорону праці 1977 року.

Аналіз відповідності положень актів МОП та АОП у цій сфері дозволяє стверджувати, що зміст регіональних актів загалом відповідає універсальним актам. Проблема полягає саме у низькому рівні ратифікацій цих актів арабськими державами, які не готові брати на себе міжнародно-правові зобов'язання.

Проводиться аналіз національного трудового законодавства арабських держав у частині охорони материнства та праці жінок. Законодавчі положення багато в чому відтворюють положення міжнародно-правових актів. Але про належний рівень імплементації лише шляхом законодавчого закріплення говорити не доводиться.

ВИСНОВКИ

У висновках наведено теоретичне узагальнення результатів проведеного дослідження, сформульовані найсуттєвіші результати і положення дослідження міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок та їх імплементації в арабських державах.

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 працевдатним 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 припинитися, 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 супроводжуваними 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 ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Ібрагім С. Міжнародно-правові норми про охорону праці жінок / Ібрагім Суфян Саад Ібрагім // Право і суспільство. — 2015. — № 3. — Частина 2. — С. 98-103.
2. Ібрахим С. Охрана материнства в документах Международной организации труда [Электронный ресурс] / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Журнал східноєвропейського права. — 2014. — № 8. — С. 75-82. — Режим доступа: http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/10/ibrahim_8.pdf.
3. Ібрахим С. Право женщин на развитие профессиональных навыков в международно-правовых обязательствах и национальных законодательствах арабских государств / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Український часопис міжнародного права. — 2014. — Спецвипуск: Нові імена в науці міжнародного права. — С. 71–75.
4. Ібрахим С. Юридический порядок признания международных договоров в Конституции и законах Ирака / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Український часопис міжнародного права. — 2014. — № 1-2. — С. 215-220.
5. Ібрахим С. Формирование основных принципов регулирования трудовых

отношений в рамках международной организации труда и пути их демократизации / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2012. — № 25. — С. 287-294.

6. Ибрахим С. Правовая природа конвенций и рекомендаций МОТ / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Часопис Київського університету права — 2012. — № 4. — С. 392-396.

7. Ибрахим С. Международная организация труда как основной международный орган социального партнерства / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2012. — № 24. — С. 228-234.

Статті в іноземних виданнях:

1. Ибрахим С. Принцип недискриминации в области труда в арабских региональных международно-правовых актах в сравнении с последовательными конституциями Ирака / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // *Jurnalul Juridic National: Teorie si Practica*. — 2014. — № 5. — С. 215-219.

Тези наукових доповідей:

1. Ибрахим С. Деятельность Комиссии по положению женщин в контексте защиты трудовых прав / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // “Тенденції та пріоритети реформування законодавства України”: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Херсон, 12-13 грудня 2014 р. — Херсон: У 2 частинах. Видавничий дім “Гельветика”, 2014. — Частина II. — С. 183-187.

2. Ібрагім С. Імплементация Конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю арабських державах і Україні / Ібрагім Суфян Саад Ібрагім // “Правова реформа та забезпечення демократизаційних процесів і національної безпеки в Україні”: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 12-13 грудня 2014 р. — Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. — С. 121-124

3. Ібрагім С. Необхідність особливого захисту жінок у трудових відносинах / Ібрагім Суфян Саад Ібрагім // “Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази України як основи сталого розвитку суспільства”: Міжнародна науково-практична конференція, м. Донецьк, 3-4 жовтня 2014 р. — Донецьк: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2014. — С. 25-29.

4. Ібрагім С. Історія прийняття міжнародно-правових норм, що забезпечують права трудящих жінок на гендерну рівність / Ібрагім Суфян Саад Ібрагім // “Розвиток державності та права в Україні: реалії та перспективи”: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 3-4 жовтня 2014 р. — Львів: Західноукраїнська організація “Центр правничих ініціатив”, 2014. — С. 91-94.

5. Ибрахим С. Правовой анализ осуществления гендерного аудита в Международной организации труда и оценка его эффективности / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // “Правове регулювання суспільних відносин:

актуальні проблеми та вимоги сьогодення”: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 26-27 вересня 2014 р. — Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація “Істина”, 2014. — С. 66-70.

6. Ибрахим С. Соотношение международного и внутригосударственного уровней контроля за применением международных трудовых норм / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // “Научная дискуссия: вопросы юриспруденции”: материалы III международной заочной научно-практической конференции, г. Москва, 29 августа 2012 г. — Москва: Изд. “Международный центр науки и образования”, 2012. — С. 101-111.

7. Ибрахим С. Отраслевая принадлежность правовых норм конвенций МОТ и их использование в трудовом праве / Ибрахим Суфян Саад Ибрахим // “Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика”: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. — Новосибирск: Издательство НГТУ, 2012. — С. 53-59.

АНОТАЦІЯ

Ібрахім С.С. Міжнародно-правові норми про захист трудових прав жінок та їх імплементація в арабських державах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.11 – міжнародне право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2015.

Дисертація є самостійною завершеною науковою роботою, комплексним дослідженням міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок та їх імплементацію в арабських державах. У дослідженні проаналізовані передумови виникнення та розвитку інституту міжнародно-правового захисту прав жінок та здійснено загальну характеристику інституту міжнародного захисту прав жінок. Окремо досліджена роль міжнародних організацій у становленні міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок. Визначено значення заборони дискримінації жінок у трудових відносинах, проаналізовані міжнародно-правові норми про охорону материнства та осіб з сімейними обов’язками, досліджено міжнародно-правове регулювання охорони праці жінок. Розкрито особливості імплементації міжнародно-правових зобов’язань в національне законодавство арабських держав на прикладі Республіки Ірак. Досліджено закріплення принципу недискримінації жінок у трудових відносинах в арабських державах, визначено особливості імплементації норм про охорону праці та материнства в арабських державах та надано рекомендації із реформування трудового законодавства України, базуючись на досвіді імплементації міжнародно-правових норм про захист трудових прав жінок в арабських країнах.

Ключові слова: трудові права жінок, арабські держави, міжнародно-правова норма, Арабська організація праці, імплементація.

АННОТАЦИЯ

Ибрахим С.С. Международно-правовые нормы о защите трудовых прав женщин и их имплементация в арабских государствах. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.11 – международное право. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Министерство образования и науки Украины. – Киев, 2015.

Диссертация является самостоятельной завершенной научной работой, комплексным исследованием международно-правовых норм о защите трудовых прав женщин и их имплементации в арабских государствах. В исследовании проанализированы предпосылки возникновения и развития института международно-правовой защиты прав женщин и осуществлена общая характеристика института международной защиты прав женщин. Доказано, что сегодня в международном праве закреплено право мужчин и женщин на справедливую и равную оплату за равный труд, создание благоприятных и безопасных условий для трудовой деятельности с учетом физиологических особенностей и репродуктивной функции женского организма, а также экономических и социальных гарантий для успешного сочетания профессиональных и семейных обязанностей. Тем не менее, деятельность мирового сообщества выражена, в том числе, в принятии соответствующих международных актов, не должна прекращаться, поскольку вышеупомянутые проблемы полностью не решены.

Отдельно исследована роль международных организаций в становлении международно-правовых норм о защите трудовых прав женщин. Определены значения запрета дискриминации женщин в трудовых отношениях, проанализированы международно-правовые нормы об охране материнства и лиц с семейными обязанностями, исследовано международно-правовое регулирование охраны труда женщин. Раскрыты особенности имплементации международно-правовых обязательств в национальное законодательство арабских государств на примере Республики Ирак. Исследовано закрепление принципа недискриминации женщин в трудовых отношениях в арабских государствах, определены особенности имплементации норм об охране труда и материнства в арабских государствах.

Принцип недискриминации и равного обращения в области труда в той или иной степени закреплен на территории арабских стран. Что касается регионального уровня, то такое закрепление имеет более общий вид для того, чтобы привлечь как можно больше арабских стран к ратификации соответствующих документов. Чтобы избежать противоречий между членами Арабской организации труда, организация предполагает, что каждое государство должно само совершенствовать свое законодательство в сфере труда по мере возможности, направляя их при этом с «регионального центра».

Опыт арабских государств в вопросе имплементации международно-правовых норм о защите трудовых прав женщин является полезным для Украины. Несмотря на то, что Украина на практике имеет меньше гендерных

проблем в трудовых отношениях, трудовое законодательство содержит много тех же пробелов, что и законодательство арабских государств.

Арабские государства не находятся в авангарде трудового права. Но эти государства являются активными участниками МОТ, взяли на себя значительное количество международно-правовых обязательств в этой сфере, в том числе и в части защиты трудовых прав женщин. Не забывая о культурном релятивизме, нельзя не констатировать, что международное право способствует установлению надлежащего уровня защиты прав человека. И сегодня арабские государства имеют не намного больше проблем в обеспечении трудовых прав женщин, чем Украина.

Ключевые слова: трудовые права женщин, арабские страны, международно-правовая норма, Арабская организация труда, имплементация.

SUMMARY

Soufyan S. Ibrahim. International legal norms on women's labour rights protection and their implementation in the Arab States. - Manuscript.

Thesis for obtaining scientific Candidate of Science Degree (Law) specializing 12.00.11 – in international law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2015.

The thesis is an independent accomplished comprehensive academic research on international legal norms on women's labour rights protection and their implementation in the Arab States. The author analyzes the background of the origin and further development of the institution of international legal protection of women's rights and provides a general characterization of the international women's rights protection institute. Separately the role of international organizations in the development of international law on the protection of labor rights of women is investigated. The author finds the influence of prohibition of discrimination against women in labour relations, analyzes international law on the protection of motherhood and people with family responsibilities and explores international legal regulation of occupational safety of women. The features of the implementation of international legal obligations into national legislation are found on the example of the Republic of Iraq. The author studies implementation of the principle of non-discrimination of women in employment in the Arab States, the peculiarities of the implementation of the rules on occupational safety and motherhood in the Arab States and provides recommendations to reform labour legislation of Ukraine, based on the experience of implementing international law on the protection of women's labour rights in the Arab States.

Key words: women's labour rights, Arab states, international legal norms, Arab labour organisation, implementation.