

Андрій В.М.,

доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Стаття присвячена проблемам реалізації трудових прав жінок, як однієї з вразливих груп населення. Наголошено на визнанні жінки, як рівноправної працівниці. В процесі дослідження розглянуто механізми міжнародно-правового регулювання захисту і заохочення трудових прав жінок стосовно охорони материнства, нічної праці жінок, застосування праці жінок на підземних роботах у відповідності з положеннями конвенцій і рекомендацій МОП. Виділено охорону праці жінок, як пріоритетний напрям політики держав.

Ключові слова: міжнародне право, трудові права жінок, МОП, конвенції і рекомендації МОП.

The article deals with the problems of women's labor rights as one of the vulnerable groups of the population. Emphasis on recognition of woman, as an equal worker. The study examines the mechanisms of international legal regulation of the protection and promotion of women's labor rights in relation to maternity protection, women's night work, the use of women's work in underground work in accordance with the provisions of ILO conventions and recommendations. Emphasis is placed on the protection of women's labor as a priority area of state policy.

Keywords: international law; women's labour rights; International Labour Organisation; conventions and recommendations of ILO.

Постановка проблеми. На даному етапі розвитку міжнародного права в галузі прав людини, значна увага приділяється спеціальним правам тих категорій населення, які в силу соціальних, політичних, фізіологічних або інших причин, не мають рівних з іншими людьми можливостей здійснення загальних для всіх прав і свобод і тому потребують певної підтримки. Носіями подібних прав є і жінки, оскільки з причин, перш за все, фізіологічного характеру їм потрібний особливий захист з боку не тільки держав, але і світової спільноти в цілому. Здійснення жінками одного з найважливіших загальнолюдських прав - права на здорову і безпечну працю без дискримінаційних обмежень за ознакою статі вимагає особливого розгляду в межах міжнародного права [1, с. 3].

Питання щодо правового регулювання праці жінок, перестало бути тільки внутрішньодержавною справою, воно вже давно набуло інтернаціонального характеру.

Активна діяльність держав у правовій сфері, їх співпраця в межах ООН та інших міжнародних організацій призводять до радикальних змін в становищі жінок-працівниць. Цьому сприяла розробка міжнародно-правових актів, які прямо чи побічно стосуються праці жінок (резолюції Генеральної Асамблеї ООН, конвенції та рекомендації МОП, рекомендації ВООЗ і т.п.), проведення міжнародних конференцій із становища жінок, що мають значний вплив на подальше міжнародно-правове регулювання в сфері жіночої праці.

Оскільки міжнародне співробітництво в галузі прав людини отримує особливу значимість в епоху глобалізації (в зв'язку з необхідністю враховувати інтереси фізичних осіб в епоху відкриття кордонів, обміну ресурсами і технологіями, а також інтернаціоналізації бізнесу), права жінок, як невід'ємна частина прав людини, також виходять на передній план. Причому, особлива увага приділяється сфері праці, яка, безпосередньо, стосується глобалізаційних процесів [2].

Крім того, окремої уваги заслуговує подолання за допомогою міжнародних стандартів національно-культурних стереотипів по відношенню до жінок і до виконуваних ними трудових функцій. Це відноситься не тільки до деяких країн ісламу, в яких до цих пір має місце пряма негативна дискримінація жінок, а й, наприклад, до держав колишнього радянського блоку, де тривалий час формувався унікальний симбіоз традиційних і модерністських цінностей у відносинах між чоловіками і жінками (потрібне від радянської жінки суспільством і державою поєднання двох образів - зразковою трудівницею, що не прагне цілеспрямовано до кар'єрних висот, і зразкової дружини і матері). Даний симбіоз досить швидко увійшов в протиріччя з реаліями ринкової економіки - звідси і поява численних гендерних проблем в країнах Східної Європи. Необхідність подолання певних соціально-культурних традицій у відносинах статі (в тому числі і в сфері праці), чітко усвідомили і деякі азіатські держави з традиційно низьким суспільним статусом жінок (Японія, Китай), хоча це і дається їм досить важко, а фактичний стан жінок залишається неоднозначним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз та оцінка наукових праць свідчить, що проблемам питань міжнародно-правового регулювання праці жінок приділялась увага як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками. Зокрема, О.А. Абрамова, Н.Б. Болотіна, В.В. Герасименко, М.М. Грекова, А.А. Давидова, Г.К. Дмитрієва, І.А. Ветухова, Б.О. Лозан, І.Я. Кисельов, К.О. Кучава, Л.М. Завадська, О.В. Пожарова, М.А. Покровська, О.М. Потопахіна, Н.Н. Шептуліна, О.В. Позняк.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Незважаючи на велику кількість досліджень у вказаній сфері, існують певні проблемні питання, які потребують подальшого дослідження та вирішення. Незважаючи на наявність значної кількості публікацій, дисертаційних досліджень, які охоплюють тему міжнародно-правового регулювання праці жінок, все ж існує потреба у виділенні та систематизації міжнародно-правових стандартів, що стосуються виконання жінками трудових функцій.

Мета і завдання відповідного дослідження полягають перш за все у систематизації механізму міжнародно-правового регулювання захисту і заохочення трудових прав жінок стосовно охорони материнства, нічної праці жінок, застосування праці жінок на підземних роботах у відповідності з положеннями конвенцій і рекомендацій МОП, а також на виділенні охорони праці жінок, як пріоритетного напрямку політики держав.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи. В актах ООН, основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні усіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні усіх форм дискримінації жінок, зокрема, у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, [3] ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок) [4]. У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнано, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка із достатньою допомогою з соціального забезпечення [5, с. 147].

Європейська соціальна хартія (переглянута) [6] передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини; регламентація нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують груддю; заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які

протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і застосування відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок (ст. 8 Хартії).

Акти МОП встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Перший напрямок регламентації стосується нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП №89 «Про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році)» [7] і Протокол 1990 р., [8] що доповнює Конвенцію №89. Відповідно до зазначених актів, жінок, незалежно від віку не можна залучати на роботи у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких інших філіях, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини та у випадках непереборної сили, а також коли робота пов'язана з сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і швидко псуються, і коли така нічна робота потрібна, щоб уникнути безсумнівної втрати згаданих матеріалів.

Протокол 1990 року до Конвенції 1948 року про нічну працю жінок допускає, у певних умовах і з певними обмеженнями, зміну встановленої у Конвенції №89 тривалості нічного часу та вилучення із заборони на роботу жінок у нічний час. Зазначені зміни та вилучення не допускаються відносно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини.

Рекомендація МОП №13 «Щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві» 1921 року [9] пропонує державам вжити заходів з метою регламентації нічної праці жінок, які працюють за наймом на сільськогосподарських підприємствах, таким чином, щоб забезпечити надання їм періоду відпочинку, який відповідає їхнім фізичним потребам і становить щонайменше дев'ять годин, причому цей період має бути за змогою безперервним.

Конвенція МОП №45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» 1935 року [10] забороняє використання жодної особи жіночої статі будь-якого віку на підземних роботах у шахтах. Національне законодавство може вилучати з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного складу.

Ключовими міжнародно-правовими документами в сфері охорони материнства, положення яких повинні включатися в національне законодавство кожної розвиненої держави з питань охорони материнства, виступають Конвенція №183 «Про охорону материнства» 2000 року [11] і Рекомендація №191 «Про перегляд Рекомендації 1952 року про охорону материнства» 2000 року [12]. В даному випадку слід зазначити, що тривалий час діяла Конвенція МОП №103 «Про охорону материнства (переглянута в 1952 році)» [13]. Конвенція №183 є переглянутим документом відповідно до застарілої Конвенції №103, прийнятої в 1952 році. Положення Конвенції №183 більш детально розкриваються в Рекомендації №191, прийнятої в 2000 році.

Зазначена Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць. Згідно із Конвенцією № 103 після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, тривалість якої повинна становити, як мінімум, дванадцять тижнів і включати період обов'язкової післяпологової відпустки (детальніше див. п.10.5).

Відповідно до цієї Конвенції забезпечення захисту вагітних жінок, які працюють за наймом, покладається не тільки на роботодавців, а й на держави-члени. Відповідно до ст. 3 кожна держава-член вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не повинні були виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері або дитини, або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері або її дитини. Пункт 6 Рекомендації № 191, що передбачає охорону здоров'я, встановлює оцінку будь-яких виробничих ризиків, які загрожують безпеці та

здоров'ю вагітної або жінки, яка годує груддю, про результати якої має бути відомо жінці. Також, такі жінки, не зобов'язані працювати в нічний час.

Конвенції № 183 встановлює при прийомі на роботу вагітних жінок, заборону на проведення аналізу на вагітність. Це норма не застосовується, якщо вагітна влаштовується на роботу, заборонену для вагітних жінок законодавством.

Положення Рекомендації №191 передбачають додаткові види відпусток, пов'язані зі смертю матері новонародженої дитини до закінчення своєї післяпологової відпустки. В такому випадку батько дитини, який працює за наймом, має право на відпустку одночасно з відпусткою матері.

Конвенція №171 «Про нічну працю» 1990 року, [14] забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких не менш 8 тижнів повинні передувати даті народження дитини. У деяких випадках цей період може збільшуватися, наприклад у зв'язку з поганим станом здоров'я жінки або її дитини.

Висновки та пропозиції. Міжнародно-правове регулювання відносин, пов'язаних з трудовими правами жінок, являє собою певний комплекс заходів, який спрямований на відновлення трудової справедливості з питань, пов'язаних з гендерною нерівністю, охороною материнства, а також встановлення і визнання прав жінок, які здійснюють трудову діяльність в нічний час, на підземних роботах, що не виключає також випадків, коли зростає ступінь уразливості жінок. В епоху глобалізації та економічної кризи в деяких країнах частішають випадки, коли жінка притягується до роботи на промислових підприємствах в нічний час і, одночасно, під землею, і в цей же час вона також може знаходитися в вагітному стані. В такому випадку буде діяти цілий ряд конвенцій і рекомендацій з цих питань.

Саме тому, необхідно відзначити, що питання прав жінок на справедливу і безпечну працю повинні знайти відображення не в обмеженні трудових прав і доступу до професії, а в розширенні можливостей користування поліпшеними умовами праці та отриманням різних заохочень, які повинні гарантуватися нормами трудового законодавства. Така гармонізація норм може бути досягнута в результаті співпраці держав в рамках ООН, МОП та інших міжнародних організацій з питань розробки міжнародно-правових актів, що регулюють трудові права вразливих груп населення. Це, в свою чергу, означає, що стан працюючих жінок буде радикальним чином змінено, а їх порушені права будуть відновлені відповідно до чинного законодавства кожної держави.

На підставі правового аналізу регулювання трудових прав жінок на міжнародному рівні, можна стверджувати, що охорона материнства є істотним елементом політики попередження і скорочення бідності і уразливості жінок, за допомогою надання їм та їхнім дітям можливостей для збереження здоров'я. Непоодинокі випадки, коли трудящі жінки в багатьох країнах, стикаються з проблемами незаконного звільнення в період вагітності на початкових термінах, а також їм не надається можливість повернутися на своє робоче місце після відпустки по догляду за дитиною. Тому, соціальний захист працюючих жінок залишається пріоритетним напрямком у відповідності до Цілей сталого розвитку до 2030 року.¹ Кожна держава зобов'язана в рамках даної проблеми займатися розробкою спеціальних соціальних програм, що реалізуються в подальшому роботодавцем, універсальною системою соціальних допомог і соціальною підтримкою для працюючих жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин. Автореф. дис... канд. юрид. наук.: спец. 12.00.10. - М. - 2008. – 23 с.
2. Human rights are women's right // Amnesty international London Amnesty international publications, 1995.

¹ Цілі сталого розвитку 2016-2030 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042
4. Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207
5. Пожарова О.В. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук, праць Вип. 52. - Одеса: Юридична література, 2010. – с.147-155.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 18.12.1979 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_062
7. Про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 р.): Конвенція МОП №89 від 09.07.1990 р. (в ред. від 26.06.1990 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_148
8. Протокол до конвенції (переглянутої) 1948 року «Про нічну працю жінок»: Протокол МОП від 26.06.1990 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_285
9. Щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві: Рекомендація МОП №13 від 25.10.1921 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_027
10. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Конвенція МОП №45 від 21.06.1935 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_134
11. Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства: Конвенція МОП №183 від 15.06.200 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_294
12. Про перегляд рекомендації 1952 року про охорону материнства. Рекомендація МОП №191 від 15.06.2000 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.cntd.ru/document/499076395>
13. Про охорону материнства (переглянута): Конвенція МОП №103 від 04.06.1952 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_294
14. Про нічну працю: Конвенція МОП №171 від 26.06.1990 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_033
15. Цілі сталого розвитку 2016-2030 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

УДК 349.2

Венедіктов С. В.,

*доктор юридичних наук, доцент, професор
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київський національний
університет імені Тараса Шевченка*

ЗНАЧЕННЯ СТАНДАРТІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена дослідженню впливу стандартів Міжнародної організації праці на трудове право України. Наголошуються, що конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці відіграють значну роль в реалізації і розвитку національного трудового законодавства. Це