

13. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

А.О. Сосаренко

Київський фінансово-економічний коледж НУДПСУ

Т.М. Чорна

Національний університет ДПС України

М.А. Гулювата

Національний університет харчових технологій

Відповідно до Конституції України, забезпечення людської гідності і прав людини є головним обов'язком держави. Конституційні положення про рівність

прав громадян мають забезпечуватися наявністю певної законодавчої бази і відповідного їй правового механізму. У державах із розвинутою демократією принцип гендерної рівності покладений в основу реалізації соціальної політики. Цей принцип наявний і в більшості актів Міжнародної організації праці [2].

У XX столітті у багатьох державах була проголошена рівноправність чоловіків і жінок, проте на практиці цей принцип у більшості випадків не реалізується, більше того, відбувається приховане, або непряме порушення гендерної рівності. Формально держава декларує рівноправність чоловіків і жінок у всіх сферах діяльності, але фактично реалізація цього принципу не забезпечена. Слід зазначити, що більшість формальних норм, не забезпечених державним примусом, стосуються саме прав жінок, головними з яких є їх трудові права.

Захист прав людини, складовою якого є питання захисту трудових прав жінок, це проблема глобального масштабу, для вирішення якої необхідний комплексний підхід, зокрема належне законодавче закріплення цих прав; забезпечення сприятливих умов для їх реалізації; створення ефективних способів захисту тощо. Саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства [1].

Важливим завданням світового співтовариства на сучасному етапі є подальше вдосконалення міжнародно-правового регулювання праці жінок, що є належною передумовою у боротьбі з дискримінацією, безробіттям, бідністю, нерівністю тощо. Головним спеціалізованим нормотворчим органом у сфері праці та соціального забезпечення є Міжнародна організація праці (МОП).

Відповідно до положень МОП, жінки віднесені до категорії осіб, які потребують підвищеного захисту. Слід відмітити, що за умов глобалізації проблеми регулювання праці жінок є одним з найбільш актуальних напрямів діяльності Міжнародної організації праці. Наразі головним завданням міжнародної спільноти є подолання національних стереотипів щодо трудових функцій, які виконують жінки, за допомогою міжнародних трудових стандартів.

Загальна кількість Конвенцій МОП, спеціально присвячених захисту прав працюючих жінок, є відносно незначною, серед найбільш важливих з них можна виділити наступні: № 100 «Про рівну винагороду», № 122 «Про політику в галузі зайнятості», № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», № 171 «Про нічну працю», № 175 «Про роботу в умовах неповного робочого часу».

Слід відмітити, що сучасні тенденції в сфері міжнародно-правового регулювання праці жінок полягають у перегляді численних заборон на виконання жінками певних видів робіт, відмова від підльг, які розглядаються як несумісні з принципом рівності жінки та чоловіка, з метою усунення їх негативного впливу на зайнятість жінок, підвищення їх конкурентоспроможності.

Однією з європейських країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин, є Німеччина, законодавство якої найбільш спрямоване на захист прав працівників-жінок. Цікавим є досвід США щодо прав вагітних жінок, зокрема працівниці буде знаходитись під особливим захистом трудового законодавства лише після того, коли повідомить інформацію про вагітність роботодавцеві. При чому, до недавнього часу в США взагалі не існувало закону щодо права жінки на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Прогресивним є досвід Іспанії, де права жінок, в цілому, охороняються досить суворо. Так, у

випадку відмови роботодавця щодо прийняття на роботу жінки, яка самотійно виховує дитину, покарання може бути достатньо жорстким — від великих штрафів до тюремного ув'язнення. Прогресивним для країн ЄС є те, що останніми роками європейські компанії з метою забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків, зокрема при призначенні на керівні посади повинні дотримуватись спеціальних квот. Зокрема, квоту для жінок на представництво в керівництві компаній було введено в 2003 р. в Норвегії, а також в Іспанії. Згідно рішення парламенту, квоти вводяться і для французької економіки [1].

Аналіз міжнародно-правового регулювання праці жінок свідчить, що законодавство України щодо праці жінок в цілому відповідає вимогам міжнародних документів із зазначеного питання, а в окремих випадках навіть встановлює більш високі стандарти.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Грекова М.М.* Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / Форум права. — 2012. — №3. — С. 139 – 144: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12gmmpg.pdf>
2. *Омельченко Т.В.* Правове регулювання праці жінок в аспекті забезпечення гендерної рівності: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т. В. Омельченко: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2012. — 19 с.

Науковий керівник: В.А. Заєць