

15. Фойницкий И. Я. Курс уголовного судопроизводства / И. Я. Фойницкий. – Санкт-Петербург : Издательство «Альфа». – 1996. – Т.2. – 606с.
16. Шавровъ К. В. Экспертиза въ уголовномъ судѣ / К. В. Шавровъ // Вестникъ Права: Журналь Юридическаго Общества при Императорскомъ С. Петербургскомъ Университетѣ. – С.-Петербургъ : Типографія правительствующаго сената, 1899. – сентябрь. - № 7. – С. 1-38.

**УДК 349.2**

**Чернота Д.С.,**

головний юрисконсульт відділу судового та виконавчого провадження  
Київської регіональної Дирекції ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"

### **ЩОДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО**

*У статті досліджено напрями імплементації міжнародних норм у сфері праці жінок в українське законодавство крізь призму прийнятих та втілених у життя державних програм, спрямованих на покращення правового стану працюючих жінок.*

**Ключові слова:** трудові права, гарантії, праця жінок, імплементація, міжнародні норми, трудові правовідносини.

*В статье исследованы направления имплементации международных норм в сфере труда женщин в украинское законодательство сквозь призму принятых и воплощенных в жизнь государственных программ, направленных на улучшение правового положения работающих женщин.*

**Ключевые слова:** трудовые права, гарантии, труд женщин, имплементация, международные нормы, трудовые правоотношения.

*This article explores the areas of implementation of international standards in the field of women's work in the light of Ukrainian legislation adopted and put into practice government programs aimed at improving the legal status of working women.*

**Keywords:** labor law, guarantees of women, implementation, international standards, labor relations.

Уся світова спільнота зацікавлена у подальшому розвитку інституту прав людини. Особливо виділяється такий аспект, як досягнення гендерної рівності, тобто забезпечення рівних прав, свобод та можливостей для чоловіків та жінок, у тому числі і в трудових правовідносинах. Міжнародне законодавство суттєво вплинуло на закріплення рівності чоловіків та жінок у національному законодавстві багатьох країн. Проте питання імплементації норм міжнародного права, що регулюють працю жінок та їх вплив на українське законодавство є недостатньо дослідженим та потребує подальшого вивчення.

Міжнародно-правове регулювання праці є важливим фактором, який характеризує соціальну дійсність цілісного і взаємозалежного світу. При цьому, за сучасних умов міжнародно-правове регулювання як правове явище являє собою не стільки закріплення на міжнародному рівні прав людини у сфері трудових відносин, скільки процес розроблення механізму їх імплементації в законодавство окремих країн. Необхідно цілком погодитися з висловлюванням І.Я. Кисельова про те, що сьогодні неможливо розглядати національне трудове право окремо від загальносвітових закономірностей і тенденцій, ігноруючи при цьому зарубіжний досвід і міжнародно-правове регулювання праці, універсалізацію механізмів визнання та захисту трудових прав і свобод [1, с. 12].

Обов'язок кожної держави організувати ефективну систему у сфері регулювання питань праці, функції якої повинні бути якісним чином скоординовані, містяться у Конвенції МОП № 150 від 26 червня 1978 року «Про врегулювання питань праці: роль,

функції й організація». У Конвенції система по врегулюванню питань праці розуміється широко. У неї входить і національне законодавство. Це говорить про те, що цілям та завданням правового регулювання питань праці, зазначених у міжнародних документах, повинне слідувати і національне законодавство про працю.

Для досягнення поставлених завдань необхідним є імплементація міжнародних стандартів та норм у сфері регулювання трудової діяльності в українське законодавство. Інститут імплементації міжнародно-правових норм у національні правові системи сприяє створенню необхідних правових умов для реалізації взятих на себе державою міжнародних зобов'язань. Проте необхідно чітко усвідомлювати, що міжнародні норми повинні бути пристосовані до нашої держави, адже вони не відображають специфіку проблем, які визначаються способом життя, загальною соціальною політикою та розвитком ринку праці.

Існує ряд ознак механізму імплементації норм міжнародного законодавства у національне. Структура національного механізму імплементації має наступні елементи: 1) правові засоби забезпечення виконання міжнародних зобов'язань на внутрішньодержавному рівні; закріплені в національному законодавстві; 2) система державних органів, уповноважених на реалізацію міжнародних зобов'язань; 3) національна правозастосовна практика; 4) організаційні засоби, що використовуються на національному рівні для забезпечення імплементації міжнародного права [2, с. 125].

На сучасному етапі розвитку міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері приділяється значна увага спеціальним, окремим правам тих категорій працівників, які через фізіологічні, вікові, соціальні та інші особливості не можуть на рівних конкурувати на ринку праці та не мають однакових можливостей у реалізації загальних для всіх працівників прав та свобод. За вірним спостереженням Е.М. Аметистова, мета правового регулювання, яке здійснюється з урахуванням міжнародних норм про працю, полягає в захисті трудових прав працівників та їх професійних організацій шляхом встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав, і тим самим - у поліпшенні умов праці та побуту працівників у різних країнах [3, с. 5-6].

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. Гендерна рівність є однією із важливих умов розвитку громадянського суспільства будь-якої країни. Даний принцип знайшов своє втілення і в українському законодавстві, яке продовжує формуватися в соціальних, політичних та економічних змінах. Імплементація норм міжнародного законодавства в українське позитивним чином впливає на розвиток та удосконалення останнього в умовах глобалізації.

Імплементація міжнародного права чітко виражена у Конституції України у статті 9 Основного Закону, згідно з якою чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [4]. Отже, не тільки загальновизнані міжнародні принципи та норми, але і міжнародні договори підлягають обов'язковому застосуванню без видання відповідного акту щодо їх імплементації. Трудове законодавство неможливо розглядати незалежно від світових закономірностей та тенденцій, не враховуючи зарубіжний досвід та міжнародно-правове регулювання праці. Міжнародні факти мають великий вплив на розвиток трудового права кожної країни [5, с. 12].

Міжнародні стандарти мають такі напрямки впливу на національне законодавство [6, с. 148]: пряме застосування міжнародних норм у випадку ратифікації державою міжнародно-правових актів; включення міжнародних стандартів у текст нормативно-правових актів українського законодавства, колективних договорів та угод; видання актів національного законодавства, що містять міжнародні стандарти, за допомогою яких відбувається реалізація міжнародних договорів.

Говорячи про реалізацію норм міжнародного права у сфері регулювання трудових правовідносин жінок в Україні, можна поділити норми трудового законодавства на визначені групи, що буде відповідати сучасним міжнародним стандартам у сфері праці жінок: норми, що стосуються гендерної рівності, тобто норми введені з врахуванням особливостей жіночого організму; норми, що закріплюють пільги та гарантії у зв'язку із вагітністю; норми, що надають пільги жінкам, які мають дітей та виконують сімейні обов'язки.

Основним поштовхом для імплементації міжнародних норм стала участь України у Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок 1995 р. в Пекіні, на якій була прийнята розгорнута програма таких заходів у заключному документі «Дії в інтересах рівності, розвитку та миру». В основу цієї програми покладено гендерний підхід до принципу рівноправ'я жінок з чоловіками. Після ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій держава досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок. Зокрема, було сформовано основні складові інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, законодавчу базу було приведено у відповідність до міжнародних стандартів. Набув розвитку потужний сектор громадських організацій, діяльність яких спрямована на уповноваження та захист прав жінок і забезпечення гендерної рівності.

Одним із основних досягнень є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, зокрема, ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.). Після цього починається розвиток національного законодавства з забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, вносяться зміни до інших законів з метою приведення їх у відповідність до прийнятого закону, ухвалюються інші нормативно-правові акти, спрямовані на розвиток національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей тощо.

У цілому, законодавство є гендерно-нейтральним та не передбачає дискримінацію жінок. Окремі винятки стосуються заборони жінкам займати певні посади у Збройних силах України. Крім того, трудове законодавство містить декілька «захисних» норм для жінок: заборона до залучення жінок до робіт у нічний час, до підземних робіт, до надурочних робіт тощо. Законодавством заборонені понад 500 професій та спеціальностей для жінок. Ці норми скоріше обмежують можливості жінок, ніж захищають їхні права: наприклад, жінок, які мають дітей віком до трьох років, не можна направляти у відрядження (навіть за їхньою згодою). Це може знижувати конкурентні можливості жінок на ринку праці та посилює гендерну сегрегацію на ринку праці. Разом з тим, значна частина законодавчих норм, будучи гендерно-нейтральною, не сприяє вирівнюванню становища жінок і чоловіків у тих сферах, де жінок дискримінують.

Разом з тим, на практиці є проблеми із реалізацією норм законодавства щодо прав жінок. Основні проблеми – необізнаність жінок про свої права та відсутність дієвого механізму захисту від порушення цих прав та дискримінації. Як наслідок, жінки майже

не звертаються за фактами дискримінації проти них до уповноважених органів. Також були випадки, коли суди відхиляли скарги жінок на порушення їхніх прав через те, що скарги були складені неправильно, що свідчить як про низьку юридичну грамотність жінок, так і відсутність системи державної правової допомоги жінкам. Уряд не вживає спеціальних заходів для забезпечення юридичної грамотності жінок.

Для подолання цих прогалин прийнято Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, яка серед іншого має такі завдання: удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема шляхом приведення його у відповідність до міжнародних стандартів та законодавства Європейського Союзу, розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вжиття необхідних заходів за результатами розгляду випадків такої дискримінації, виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань. Моніторинг та оцінка роботи Уряду у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у рамках ООН здійснюється під час підготовки та розгляду державних доповідей про реалізацію гендерної політики, у т.ч. доповіді про виконання Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, доповідей та звітів жіночих організацій, а також національних періодичних доповідей відповідними органами, насамперед, Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок, Комітету ООН з прав людини, а також під час проходження Україною Універсального періодичного огляду. Результати та рекомендації цих оглядів і звітів враховуються при плануванні наступної діяльності із утвердження прав жінок [7, с. 124].

Лише одне із завдань Державної програми на період до 2010 р. стосувалося цієї проблематики. Воно передбачало забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів та галузей. Але це завдання так і не було виконано. Водночас протягом реалізації Державної програми було ратифіковано Конвенцію Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (у 2009 р.) та протягом 2009-2011 р. проведено широкомасштабне навчання більше 900 представників системи адміністрації праці щодо забезпечення рівних можливостей на робочому місці, недискримінації у сфері праці, рівної оплати за працю рівної цінності для жінок та чоловіків (у співпраці з МОП в Україні).

Державна інспекція України з питань праці забезпечує державний контроль за виконанням законодавства про працю, у т.ч. положень Конвенцій МОП №№ 100 та 111. Потрібно пояснити, що такі права встановлені КЗпП України і стосуються, в першу чергу, захисту репродуктивної функції жінок та трудових прав вагітних жінок і жінок, що мають дітей. Втім, такі права не тільки встановлюють захист жінок, але й накладають певні обмеження на них і відтак знижують конкурентоздатність жінок на ринку праці.

Районні центри зайнятості регулярно проводять семінари та організують обмін досвідом для жінок з питань ефективного пошуку роботи, самопрезентації та самоосвіти, балансу між сім'єю та кар'єрою. Такі заходи проводяться і громадськими організаціями. Загалом, жінки складають близько 60% тих, хто звертається до центрів зайнятості за допомогою у працевлаштуванні. Ця робота продовжується і в рамках виконання Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [8, с. 56]

Чотири із 12 завдань Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року стосуються забезпечення гендерної рівності у сфері економіки, у т.ч. скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків. Для виконання цього завдання заплановано провести аналіз стану оплати праці жінок і чоловіків у різних галузях за останні десять років та запровадження щорічного моніторингу, дослідження стану використання роботодавцями практики у сфері зменшення розриву в оплаті праці.

Сприяння збалансованому поєднанню професійних та сімейних обов'язків чоловіків і жінок також є одним із завдань Держпрограми на період до 2016 р. Зокрема, передбачено проведення інформаційних кампаній з метою висвітлення питань необхідності рівного розподілу сімейних обов'язків та відповідальності між жінками і чоловіками щодо виховання дитини, цільовою аудиторією яких мають стати як самі працівники, так і роботодавці.

Крім того, у регіонах України проводяться семінари, тренінги та інші інформаційні заходи для молоді, які готуються вступити у шлюб, для молодих подружніх пар та молодих батьків. Вони спрямовані на підготовку до забезпечення рівного розподілу сімейних обов'язків та відповідальності між жінками і чоловіками.

Отже, в Україні проходить процес імплементації норм міжнародного законодавства у національне, що тягне за собою поставлення та виконання нових завдань як перед державою, так і перед роботодавцями зокрема та полягає у проведенні освітніх та навчальних робіт із працівницями, надання ширшого спектру регулювання трудових прав на локальному рівні, забезпечення жінок більшими правами та свободами та зниження рівня їх безробіття.

З огляду на вплив імплементації міжнародного законодавства пропонуємо на рівні окремого господарюючого суб'єкта розробити додаткові заходи підвищення рівня конкурентоспроможності жінок-працівниць за рахунок надання дотацій із державного бюджету. Відповідні заходи повинні бути направлені на розширення можливостей застосування жінками гнучких графіків роботи, надомної праці, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню кваліфікації працівниць без утиску інтересів їх сім'ї.

#### Список літератури

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. - Международные нормы труда / И. Я. Киселев. - М. : Эксмо, 2005. - 608 с.
2. Международное публичное право: учеб. / Л.П. Ануфриева, Д.К. Бекашев, К.А. Бекашев, В.В. Устинов (и др.). - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2004. - 928 с.
3. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. - М.: Междунар. отношения, 1982. - 352 с.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
5. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. - М.: Дело, 1992. - 90 с.
6. Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин: дис. ... канд. юрид., наук : 22.00.10 / Миронова Анна Валериевна. — М., 2008. — 206 с.
7. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ: МБП, 2010. – 50 с.
8. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Постанова КМ України від 26.09. 2013 року № 717. – Режим доступу: <http://zakon4.rada>