

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Руданецька О.С.,

кандидат юридичних наук,

в.о. доцента кафедри права економічного факультету

Львівського національного аграрного університету

УДК 349.2:331.1-055.2

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2019.4.21>

### МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

**Постановка проблеми.** Питання міжнародно-правового регулювання жіночої праці не перестає бути актуальним і нині. Метою світового товариства є вдосконалення та розвиток міжнародно-правового регулювання жіночої праці, яка є передумовою боротьби з дискримінацією, расовими відмінностями, безробіттям, бідністю, соціальним статусом, нерівністю тощо.

**Аналіз досліджень проблеми.** Для комплексного і системного викладу основних положень роботи за основу взято теоретичні здобутки вітчизняних науковців, які досліджували питання міжнародного і національного захисту прав та інтересів жінок. Ідеться, зокрема, про В. Буткевича, М. Буроменського, В. Денисова, О. Задорожного, І. Лавринчук, І. Лукашука, В. Мицика.

**Метою дослідження** є вивчення нинішніх тенденцій міжнародно-правового регулювання праці жінок.

**Виклад основного матеріалу.** На нинішньому етапі розвитку міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці особлива увага приділяється спеціальним, окремим правам тих груп робітників, що внаслідок фізіологічних, вікових, соціальних й інших характеристик не можуть конкурувати на ринку праці на однакових умовах і не мають рівних можливостей у здійсненні жіночого робочого процесу.

Закордонне регулювання праці стало важливим фактором, що описує соціальну реальність цілісного та взаємозалежного світу. Водночас, в сучасних умовах закордонне регулювання як правове явище є не стільки укріплення прав людини в галузі праці на міждержавному рівні, скільки процес для усіх робітників прав і свобод.

В Конвенції ООН від 18 грудня 1979 р. «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», що говорить про неприпустимість будь-якого обмеження та дискримінації прав на основі статі, включаючи трудові права, а також у Конвенціях МОП № 3 «Про працю жінок до та після пологів» 1919 р., переглянута Конвенцією № 103 в 1952 р., № 4 «Про працю жінок в нічний час» 1919 р., переглянута у 1934 р. Конвенцією № 41 і Конвенція № 89 від 1948 р., № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» 1935 р., № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за

працю рівної цінності» 1951 р., № 103 «Про охорону материнства» 1952 р. [7].

Міжнародна організація праці, що є основним спеціальним міжнародним органом з прийняття норм в галузі праці і соціального забезпечення, спеціально виділяє роботу тих, хто потребує підвищеного захисту, а саме: роботу жінок; робота дітей та підлітків; працівники сім'ї; трудові мігранти; працівники похилих років тощо. Дані категорії робітників чітко вимагають до себе та потребують сильнішого захисту і допомоги не тільки з боку країни, а й усієї світової спільноти. Водночас в умовах глобалізації проблема регулювання жіночої праці є однією з найбільш важливих та актуальних сторін діяльності організації. За нинішніх умов задачі світового товариства постають в знищенні за рахунок міжнародних трудових стандартів вітчизняних стереотипів щодо трудових функцій, які здійснюють жінки.

Охорона материнства, підтримка в поєднанні жінки її репродуктивною функцією з здійсненням праці; попередження нерівності через здійснення своєї соціальної ролі – завжди та постійно було і залишається основним, пріоритетним завданням МОП з моменту створення і прийняття перших конвенцій № 3 «Про захист материнства» (1919) і № 4 «Про праці жінок в нічний час» (1919) і до прийняття останньої Конвенції № 189 «Про гідну роботу домашнього персоналу» (2011).

Враховуючи фізіологічні можливості жінок, акти МОП можна розділити на норми, що визначають захисні положення для всіх працюючих жінок – це нічна робота і підземна робота, окремо для роботи вагітних жінок і жінок-матерів. Захист праці жінок – це встановлення норм, спрямованих на обмеження тривалості часу роботи, відмова чи встановлення меж у використанні своєї праці на шкідливих, небезпечних для життя роботах, вночі, підземних роботах, встановлення лімітів на підйом та транспортування важких речей.

Міжнародні трудові стандарти для жінок утворені дуже чітко та ясно, їх важливість – захист жіночих трудових прав, спрямованих на усунення дискримінації, а також спеціальне регулювання жіночої праці. До прикладу, ст. 3 Конвенції МОП № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» (переглянута 1948 р.) [5] передбачає, що жінки, незалежно від

свої роки, не використовуються на нічних роботах у державних чи приватних промислових виробництвах або в інших їхніх представництвах, за виключенням підприємств, де працюють тільки члени однієї сім'ї. Дана універсальна заборона має лише кілька незначних винятків.

Не ратифікована Україною Конвенція № 171 «Про нічну роботу» (1990 р.), забороняє нічну роботу вагітних жінок і матерів упродовж терміну не менше 16 тижнів, з яких принаймні 8 тижнів мають передувати даті народження немовляти. У деяких випадках цей термін може бути більшим, до прикладу, через погане здоров'я жінки чи її немовляти.

В останні десятиліття в галузі міжнародно-правового регулювання жіночої праці відбуваються різні процеси та дії. Так, у правовій літературі відзначається, що у більшості західноєвропейських країнах роботодавці відмовляються надавати працюючим жінкам (крім вагітних жінок і жінок, які виховують дітей до 14 років) спеціальні пільги та блага на робочому місці. Закони про захист праці жінок послаблюються винятками чи безпосередньо скасовуються або визнаються судами як такі, що суперечать законам, що забороняють дискримінацію на основі статі, і вважаються недійсними. А саме такі тенденції спостерігаються в Скандинавських країнах, де діюче законодавство характеризується й описується практично повною відсутністю спеціальних правил щодо захисту жіночої праці [2, с. 217–218].

Тобто нинішніми тенденціями є перегляд кількості заборон на окремі види праці жінок, відмова від пільг, які вважаються несумісними з ідеями рівності з протилежною статтю, з ціллю усунення їх негативних наслідків на зайнятість жінок та конкурентоспроможність останніх. Крім того, тенденція до сучасного міжнародно-правового регулювання жіночої роботи повинна включати практику денонсації окремих держав, особливо держав-членів ЄС, деяких Конвенцій МОП. Таким чином, вважається, що Конвенція МОП № 89 «Про нічну працю» [4] використовується, якщо вона не стосується конкретної роботи, яку він / вона виконуватиме.

Дана норма підходить вимогам ст. 11 Конвенції 1979 р., що несе обов'язок держави-учасниці вжити всіх належних заходів для усунення дискримінації щодо жінок у сфері праці, щоб забезпечити рівні права на основі рівності двох статей, а саме: до тих же можливостей найму на роботу, включаючи застосування ідентичних вимог відбору для найму.

Також не можна ставити питання про шлюб чи планів щодо вагітності жінками. З іншої сторони, найманий на роботу повинен повідомити роботодавця про хворобу, спадкові хвороби, які можуть вплинути на виконання покладеної на неї роботи. Також кожна жінка має якомога швидше проінформувати свого керівника про вагітність, а керівник має відповідно право вимагати офіційного медичного підтвердження стану жінки. Крім того, незважаючи на те, чи був підписаний трудовий договір, усі жінки мають повне право виплату відпустки по догляду за немовлям. Вагітним жінкам дають відпустку під час

вагітності за 6 тижнів до пологів, з гарантованими виплатами протягом наступних 8 тижнів. У разі народження двійні премія сплачується за 12 тижнів [9].

Законодавче регулювання звільнення вагітних жінок в Німеччині реалізується згідно із Законом «Про охорону материнства». Таким чином, відповідно до п. 9 цього Закону, звільнення вагітних жінок і жінок у перші чотири місяці після народження дитини заборонено, якщо керівника на протязі протягом двох тижнів після оголошення про звільнення. У разі, коли жінка не дотримується цих умов і строків, вона може наполягати на визнанні звільнення як недійсним, тільки якщо вона не несе відповідальності за їх пропущення. За конкретних умов роботодавець має можливість подати заяву до відповідного адміністративного органу, про те, що таке звільнення допускається в порядку виключення. Якщо даний орган погоджується з його аргументами, звільнення, як виняток буде визнано дійсним.

Видом спеціального захисту від звільнення з роботи, поруч із § 9 Закону «Про охорону материнства», являється Федеральний закон «Про допомогу по догляду за дитиною». Виходячи з того, що при розбіжностях між нормами МОП і Європейського Союзу, пріоритетними є останні, Франція в свою чергу взагалі заперечує Конвенцію МОП № 89.

З іншої сторони, країною Європи, де найбільш ясно регламентовані проблеми та питання відносин у сфері праці, являється Німеччина. Трудове законодавство вказаної країни найбільш зосереджене на захист прав та інтересів жінок-робітників. Таким чином, згідно зі ст. 7 Закону «Про втілення в життя вимог про рівні правомочності жінок і чоловіків» (1994), роботодавцям в Німеччині заборонено згадувати в заяві про працевлаштування статті особи, що згідно параграфу 18 даного Закону передбачено, що мати і батько не можуть бути звільнені з своєї роботи з періоду подачі певного клопотання. Відпустка по догляду за дитиною може мати тривалість до тридцять шести місяців від народження немовляти.

Досить цікавий та незвичний досвід Штатів щодо прав вагітних жінок, зокрема працівник-жінка, підлягає спеціальному захисту трудового законодавства тільки після того, як вона повідомить керівника про вагітність. Додаючи, у Сполучених Штатах в цілому до недавнього часу не було закону про права жінок йти у відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами. Дане питання лише розв'язувалося суб'єктами колективного договору. Передовим є і досвід та практика Іспанії. Загалом, трудові права жінок у вказаній країні захищені дуже ретельно та строго. Наприклад, коли керівник відмовляється наймати жінку, що одноособово виховує свою дитину, і їй вдасться довести, що дана відмова стосується присутності маленької дитини, то відповідно покарання може бути дуже суворим від чималих і неминучих штрафів до ув'язнення [14, с. 64–65].

Згідно зі спостереженнями, розповсюдженими Європейською фундацією з покращення умов праці й життя, жінки в країнах-членах Євросоюзу,

в середньому отримують на 16% менше зарплати, ніж чоловіки, які виконують ту саму роботу. У зв'язку з цим також важливо, що у рішенні Європейського суду 1997 р. визнається потреба у квотах для певних робочих місць, тобто виділення певного відсотка цих місць для розміщення них жінок, що володіють певними професійними навичками [8, с. 33].

Передовою концепцією є те, що в останні декілька років європейські компанії повинні запроваджувати і дотримуватися відповідних квот для реалізації принципу рівності між двома статтями, а саме - при призначенні на домінуючі посади. Так, жіноча квота для представництва в управлінні компаній було впроваджено в 2003 р. в Норвегії (де частка жінок вже становила більше 40%), та у 2007 р. в Іспанії. Саме вищевказані заходи, що здійснюються країнами можуть в повній мірі досягти принципу гендерної рівності у сфері трудових відносин. На підставі рішення парламенту, квоти вводяться також для французької економіки, а саме до 2017 р., зустріч керівників підприємств має включатися жінок і становити 40% їх присутності [12].

Однак, аналізуючи вищезазначені положення, виникає питання, яке полягає в тому, як знайти «золоту середину» у регулюванні жіночої праці та наданні певних пільг і переваг для них. Відповідь на дане питання не складне: поєднуючи практику регулювання даного питання різними державами. Дане поєднання перетворюється на форму участі країн у роботі закордонних і місцевих організацій у сфері політичних, економічних і соціальних прав людей.

Нинішній міжнародний правовий статус нашої країни являється необхідною умовою якісно нового етапу взаємовідносин у сфері праці, з державами міжнародного і європейського співтовариства. Для того, щоб стати повним учасником європейської спільноти, Україна застосовує багато намагань та зусиль, і поліпшення правового регулювання праці є пріоритетним курсом діяльності уданій галузі. Можна повністю погодитися з словами Н.А. Черденченка, який стверджував, що інтеграційні процеси не є механічними, а зумовлені вдосконаленням, наближенням і переробленням вітчизняного законодавства у стан до норм і стандартів міжнародних і правових систем, формуючи таким чином правову і організаційну базу для співпраці суверенних країн [13, с. 161].

У нашій країні, як відзначають представники Міжнародного бюро праці, не звертаючи увагу на законодавче гарантування гендерної рівності, а саме: рівність прав гарантується Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) [10], Державною програмою з утвердження тендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. Таким чином, за показниками МОП, в Україні зарплата жінки в середньому на 30% нижча, ніж у чоловіка. Однак положення Конвенції № 100 передбачали міжнародний правовий принцип, на підставі

якого розміри винагороди за працю рівної вартості мають обумовлюватися без дискримінації за підставою статті.

Законодавство, що діє в Україні, закріплює керівні ідеї однакової оплати праці чоловіків та жінок, які володіють тими ж навичками і перебувають в однакових умовах праці. Однак, на думку Комітету експертів МОП, дана ідея є «більш обмежувальним, ніж принцип рівної оплати праці відповідно до Конвенції МОП № 100», і «робота, яку виконує чоловік і жінка, може включати різні кваліфікації і різні типи умов праці, але можуть бути й рівними роботами і, отже, винагорода за них повинна бути на одному рівні».

Вітчизняне законодавство не повністю встановлює положення Конвенції МОП № 100, яка не розкриває поняття «робота рівної цінності», що заважає прогресу у боротьбі з дискримінацією заробітної плати жінок, що лежить в основі тендерного принципу.

За результатами спостереження та дослідження «Жінки і чоловіки на ринку праці в Україні», жінка отримує 73,7% заробітної плати чоловіка, 80% кандидатів, які займають керівні посади це чоловіки. Жінки займають лише 20,2% керівних посад у промисловому секторі. В сільському господарстві жінок-менеджерів набагато менше – всього 9,5%. Закономірно, більше 60% жінок працюють у 5 «жіночих» сферах – догляд, харчування, прибирання, офіс і каса, тобто ті, які найбільш залежні від державного регулювання і догляду за плановою економікою [13, с. 162].

Натомість, Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [3] (1958 р.) прагне забезпечити однакові можливості в здійсненні права на працю. У ст. 1 Конвенції дискримінація означає будь-яке розмежування, виключення чи переваги на основі раси, кольору, статі, вподобань, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального статусу, що має наслідок знищення чи порушення рівності можливостей чи поведінку на робочому місці і заняттях.

Згодом положення Конвенції № 111 були визначені в понятті дискримінації жінок, як це передбачено Конвенцією ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979). Проте ні в діючому КЗпП, ні в рядках Конституції України не встановлено правового визначення поняття дискримінації, відповідно можна стверджувати, що вітчизняне трудове законодавство ще не приведено у відповідність до міжнародних трудових норм.

Відповідно до норм міжнародних документів, Конституція України всього лиш передбачає принцип, що всі люди є вільними та рівними у своїй гідності і правах (ч. 1 ст. 21); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та рівні перед законом (ч. 1 ст. 24); рівності прав жінок і чоловіків (ч. 3 ст. 24). У 2000 р. було ухвалено Конвенцію МОП № 183 «Про охорону материнства» [6], положення якої збільшили протяжність відпустки у зв'язку з вагітністю з 12 до 14 тижнів, та фор-



мулювання про заборону звільнення жінок під час відпустки по вагітності й пологах. Вказане звільнення забороняється, крім звільнення з причин, не пов'язаних з вище перелічених причин, а також наслідки цього чи годування немовляти.

Звернемо увагу, що п. 8 Європейської соціальної хартії 1961 р. (у редакції 1996 р.) [1] вміщує норми про те, що повідомлення про звільнення є незаконним, у випадку коли роботодавець надси-лає його жінці у термін від дати коли було проін-формовано нею про свій стан до закінчення строку її відпустки по вагітності і пологам, чи коли він робить дане повідомлення про звільнення в такий час, що вона закінчиться в цей період. Однак, як зазначено в додатку до Європейської соціальної хартії (переглянутої), дане положення не є абсо-лютним, безумовною заборонаю на звільнення. У деяких випадках можна встановити винятки, наприклад, коли жінка, що працює винна в невід-повідній поведінці, що обґрунтовує припинення чи розірвання трудового договору. Тож, одним з напрямків у міжнародно-правовому регулюванні жіночої праці є процес переходу від заборонних норм до норм обмежувального чи навіть дозвіль-ного характеру.

Вітчизняне законодавство не містить аналогіч-них норм, і крім питання про звільнення жінок, що поєднують роботу з материнським обов'язком, пра-цюючих самотніх матерів, крім загальних гарантій проти незаконних звільнень, також передбачені спеціальні гарантії (ст. 184 КЗпП України).

У той же час, через застосування положень Кон-венції МОП № 183 «Про охорону материнства» [11] (ще не ратифікована нашою країною) можна покращити рівень забезпечення та гарантування прав жінок, встановлених нормами національного права. Таким чином, ст. 9 МОП № 183 «Про охо-рону материнства» передбачає заходи для забез-печення протидії дискримінації жінок у зв'язку з їх вагітністю та пологами. Ці заходи включають табу вимагати проведення тесту на вагітність чи надання рекомендацій щодо проведення вказаного аналізу під час розміщення жінки на роботу.

Положення Рекомендації МОП № 95 з приводу захисту материнства (1952 р.) включають більш високі стандарти для перерв у годуванні дитини, ніж закони нашої країни. Згідно з п. 3.1, перерви для грудних дітей повинні, по можливості, стано-вити не менше півтори години протягом робочого дня, а в разі пред'явлення лікарняного сертифіката, регулярність та тривалість перерв для годування грудних дітей повинні бути змінені у встановле-ному порядку.

**Висновки.** На основі аналізу міжнародно-пра-вового регулювання жіночої праці можна прийти до висновку, що законодавчі акти України про працю для жінок загалом відповідають вимогам міжнародних документів з даного питання, а в дея-ких випадках, зокрема, що стосується тривалості відпустки по родах, то навіть гарантує розірвання трудового договору більш високих стандартів. Тож

вітчизняне законодавство не повністю дотриму-ється сучасних тенденцій у міжнародно-правовому регулюванні жіночої праці і не відмовляється від системи достатньо високих і всеосяжних вигод для жінок, вагітних жінок і жінок матерів, закріплених у часи СРСР. Однак застосування досвіду деяких іноземних країн з добре розвиненими традиціями та звичаями захисту жіночих трудових прав, без-спірно, буде корисним досвідом для нашої країни, для захисту останніх від благ, які можуть стати дискримінаційними і перешкоджати їх працевлаш-туванню.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163): Рада Європи; Міжнародний документ від 03.05.1996. № ETS N 163. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51.
2. Киселев П.Я. Сравнительное трудовое право : учебник. Москва : ТК Велби. Проспект, 2005. 360 с.
3. Конвенція про дискримінацію в галузі пра-ці та занять № 111. Міжнародний документ від 25.06.1958. № 111. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
4. Конвенція про нічну працю № 171: Між-народний документ від 26.06.1990. № 171. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_033).
5. Конвенція про нічну працю жінок у промисло-вості (переглянута в 1948 р.) № 89: Міжнародний доку-мент від 09.07.1948. № 89. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_148](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_148).
6. Конвенція про перегляд Конвенції (перегляну-тої) 1952 року про охорону материнства № 183: Між-народна організація праці; Міжнародний документ від 15.06.2000 № 183. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_294).
7. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организа-цией труда : В 2 Т.: Перевод. Международная организа-ция труда. Т. 1. 1919–1956. [1991] XXIV.
8. Можаяев В.Е. Проблемы женского равноправия. Трудовые права женщин. *Библиотека профсоюзного активиста*. Москва : Профиздат, 1998. № 10. С. 27–35.
9. Права, обязанности и социальная защита трудо-вой деятельности в Германии. URL: [http:// meinland.ru/portal.php?mod=view&aid=8](http://meinland.ru/portal.php?mod=view&aid=8).
10. Про забезпечення рівних прав та можливо-стей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
11. Рекомендація щодо охорони материнства № 95: Міжнародна організація праці; Міжнародний документ від 28.06.1952, № 95. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_236](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_236).
12. Франция вводит квоты для женщин – руково-дителей предприятий. URL: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/franciia-vvodit-kvoty-dlia-jenshin—rukovoditelei-predpriatii-74299>.
13. Чередніченко Н.А. Особливості правового регу-лювання службово-трудоуних відносин жінок – праців-ників органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. 2006. Т. 5. № 5. С. 160–162.
14. Шумеляк К.А. Зміст та особливості правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок відповідно до положень Європейської соціальної хар-тії. *Наукові записки Інституту законодавства Верхов-ної Ради України*. 2014. № 3. С. 64–69.

### Руданецька О.С. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Охорона та захист прав людини, що є частиною захисту трудових прав жінок, є світовою проблемою, яка вимагає комплексного підходу, а саме: належного правового закріплення цих прав; створення сприятливих умов праці для їх здійснення; створення дієвих засобів охорони.

Особлива потреба жінок у правовому захисті під час реалізації права на працю зумовлена їхніми репродуктивними функціями та фізіологічними причинами. Причому цей захист має бути забезпечений і в державі, і за її межами. Отож захист прав людини (зокрема питання захисту трудових прав жінок як його складова частина), – це проблема міжнародного масштабу, вирішення якої потребує комплексного підходу: належного законодавчого закріплення; формування сприятливих умов для реалізації прав; забезпечення ефективних засобів захисту прав людини тощо.

На сучасному етапі розвитку міжнародно-правового регулювання щодо працевлаштування світова спільнота і надалі спрямовує значні зусилля на подолання дискримінації шляхом надання спеціальних прав тим категоріям працівників, які не здатні повноцінно конкурувати на ринку праці через обмежені можливості (фізіологічні, вікові, соціальні та інші особливості).

Основним спеціалізованим міжнародним нормотворчим органом у сфері праці та соціального забезпечення є Міжнародна організація праці, яка виокремлює осіб, які потребують підвищеного захисту у цій сфері, серед яких і жінки. Більше того, регулювання праці жінок стало пріоритетним напрямом діяльності цієї організації як закономірний результат глобалізації цієї проблеми.

Подолання національних стереотипів щодо трудових функцій, які виконують жінки, шляхом застосування міжнародних трудових стандартів у сучасних умовах є одним з основних завдань світової спільноти. Для його вирішення, зокрема переглядаються заборони на виконання жінками певних видів робіт, розглядається варіант відмови від пільг, несумісних з принципом рівноправ'я (зادля усунення негативного впливу на зайнятість) тощо. Прогресивною тенденцією останніх років вважається забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків європейськими компаніями шляхом введення спеціальних квот при призначенні на керівні посади.

**Ключові слова:** праця, жінка, охорона праці, трудові права, захист трудових прав.

### Rudanecka O.S. INTERNATIONAL STANDARDS FOR THE PROTECTION OF WOMEN'S LABOR RIGHTS

Defense and protection of human rights, which is part of the protection of women's labor rights a worldwide problem that required a comprehensive approach, namely: proper legal consolidation of these rights: the creation of favorable conditions for laundering for their implementation: the creation of safeguards.

The particular need of women for legal protection during the real life of the right to work is caused by their reproductive functions and phonological causes. Thus, the protection of human rights (and, in particular, the issue of the protection of women's labor rights as a complex one) this is an international problem addressing the need for a comprehensive approach: proper legislative closure; the formation of favorable conditions for the realization of rights; providing effective remedies for human rights.

At the present stage of international employment regulation, the global community continues to make significant efforts to combat discrimination by granting special rights to those categories of workers who are unable to compete fully in the labor market because of their limited physiological and physiological capabilities, social and other features.

The main specialized international law-making body in the field of labor and social seclusion is the International Prancing Organization which in spite of its need, is in need of increased protection in the shey sphere, which has been overtaken by women. The perulation of women's labor has become a priority for the niorgans as a economic result of globalization.

Overcoming national shtotsotypes of shodo labor funks performed by women through the application of international labor standards in modern conditions with one of the main tasks of the world community. For the worse, in particular, bans on the performance of certain types of work by women are revised, and there is a renunciation of privileges incompatible with the principle of equality (to eliminate pegative effects on employment). Progressive genlen the last years is considered to ensure the principle of equality of women wives by European companies by introducing special quotas when appointing key positions.

**Key words:** labor, woman, protection of dust, labor rights, legal guardian.