

УДК 349.2:006.032

**М.М. ГРЕКОВА**, канд. юрид. наук, доц.,  
Полтавський юридичний інститут Національного  
Університету «Юридична академія України імені  
Ярослава Мудрого»

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

*Ключові слова:* праця жінок, дискримінація, міжнародне регулювання праці, міжнародна організація праці, акти МОП

Міжнародно-правове регулювання праці перетворилося на важливий фактор, 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].

На сучасному етапі розвитку міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері продовжує 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 вста-

новлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав, і тим самим – у поліпшенні умов праці та побуту працівників у різних країнах [2, с.5–6].

Захист прав людини, складовою якого є питання захисту трудових прав жінок, це глобальна проблема, для вирішення якої необхідний комплексний підхід, а саме: 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.

Дослідженням питань міжнародно-правового регулювання праці жінок приділяли та приділяють увагу багато вчених-трудників – О.А. Абрамова, І.А. Ветухова, Г.К. Дмитрієва, Л.М. Завадска, І.Я. Кисельов, В.М. Толкунова, М.А. Покровська, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, М.М. Феськов та інші.

Крім того, з'ясуванню окремих аспектів цієї проблеми присвячені роботи науковців у галузі загальної теорії держави і права – С.С. Алексєєва, О.Р. Дашковської, П.М. Рабінювич, О.М. Рудневої тощо; фахівців у галузі міжнародного й конституційного права – Е.М. Аметистова, М.В. Буроменського, А.С. Гавердовського, А.С. Довгерта, В.Г. Дмитрієвої, В.А. Карташкіна, К.М. Коршунової, М.П. Орзіха, Ю.М. Тодики та інших вчених.

Незважаючи на те, що проблема міжнародно-правового регулювання праці жінок не є новою, вона не втрачає своєї актуальності в сучасному світі. Завдання світової спільноти полягає у подальшому вдосконаленні міжнародно-правового регулювання праці жінок, що є належною передумовою у боротьбі з дискримінацією, безробіттям, бідністю, нерівністю тощо. Саме тому метою даної статті є дослідження сучасних тенденцій міжнародно-правового регулювання праці жінок.

У процесі дослідження відповідно до поставленої мети необхідно: проаналізувати діючу систему міжнародних трудових стандартів

у сфері праці жінок; розглянути практику реалізації окремими країнами міжнародних стандартів у сфері праці жінок; дослідити напрями сучасної моделі співробітництва в галузі міжнародного регулювання праці жінок; визначити передумови впровадження окремих міжнародних трудових стандартів у національне законодавство.

Міжнародна організація праці, яка є головним спеціалізованим міжнародним нормотворчим органом у сфері праці та соціального забезпечення окремо виділяє працю осіб, які потребують підвищеного захисту, а саме: праця жінок; праця дітей і підлітків; працівники з сімейними обов'язками; працівники-мігранти; трудящі похилого віку тощо. Ці категорії працівників об'єктивно потребують більшого захисту та підтримки, не лише з боку держави, а і всієї міжнародної спільноти. При цьому, за умов глобалізації проблеми регулювання праці жінок є одним з найбільш актуальних напрямів діяльності даної організації. За сучасних умов завдання світової спільноти полягає у подоланні за допомогою міжнародних трудових стандартів національних стереотипів щодо трудових функцій, які виконують жінки.

Захист материнства, допомога у поєднанні жінкою своєї репродуктивної функції з виробничою; запобігання нерівності через виконання її соціальної ролі – завжди були і залишаються головною, першочерговою задачею діяльності МОП, з року її заснування та прийняття перших конвенцій № 3 «Про захист материнства» (1919 р.) та № 4 «Про працю жінок в нічний час» (1919 р.) і до прийняття останньої конвенції № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» (2011 р.).

Загалом кількість Конвенцій МОП, які спеціально присвячені захисту прав працюючих жінок, є відносно невеликою. Так, серед конвенцій МОП, що мають загальний характер можна виділити наступні: № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.), № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), № 171 «Про нічну працю» (1990 р.),

№ 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (1994 р.).

Внаслідок фізіологічних особливостей жінок норми МОП можна поділити на ті, які встановлюють захисні положення відносно усіх працюючих жінок (нічна праця та підземні роботи), так і окремо щодо праці вагітних жінок та жінок-матерів. Охорона праці жінок, полягає у встановленні норм, які спрямовані на обмеження тривалості робочого часу, заборону або обмеження використання їх праці на шкідливих, небезпечних роботах, у нічний час, на підземних роботах, встановлення граничних норм для підіймання і перенесення важких речей тощо.

Міжнародні стандарти щодо праці жінок сформульовані достатньо чітко, їх значення полягає у захисті трудових прав жінок, які спрямовані на викорінення дискримінації, а також на особливе регулювання жіночої праці. Наприклад, у ст.3 Конвенції МОП № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» (переглянута 1948 р.) закріплено, що жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їхніх філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини. Ця загальна заборона має лише деякі незначні виключення.

Не ратифікована Україною Конвенція № 171 «Про нічну працю» (1990 р.), 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. В окремих випадках цей період може збільшуватися, наприклад у зв'язку з поганим станом здоров'я жінки або її дитини.

В останні десятиріччя в сфері міжнародно-правового регулювання праці жінок відбуваються різноспрямовані процеси. Так, в юридичній літературі зазначається, що в багатьох країнах Західної Європи роботодавці відмовляють у наданні працюючим жінкам (окрім вагітних і жінок, які виховують малолітніх дітей) спеціальних пільг і особливих переваг

у сфері праці. Акти щодо охорони праці жінок послаблюються виключеннями або прямо відмінюються або визнаються судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі та визнаються позбавленими юридичної сили. Особливо такі тенденції відбуваються у Скандинавських країнах, де чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок [3, с.217–218].

Тобто сучасні тенденції полягають у перегляді чисельних заборон на виконання жінками певних видів робіт, відмова від пільг, які розглядаються як несумісні з принципом рівності жінки та чоловіка, з метою усунення їх негативного впливу на зайнятість жінок, підвищення конкурентоспроможності останніх. Крім того, до тенденцій у сучасному міжнародно-правовому регулюванні праці жінок слід віднести практику денонсування окремими державами, особливо країнами-членами ЄС, деяких Конвенцій МОП. Так, вважається, що Конвенція МОП № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» (1948 р.) не відповідає сучасним реаліям, оскільки вона застаріла, суперечить принципу рівності чоловіків і жінок, та перешкоджає розширенню зайнятості жінок. Виходячи з того, що при суперечностях між нормами МОП та Європейського Союзу пріоритет мають останні, Франція, наприклад взагалі денонсувала Конвенцію № 89 МОП.

У свою чергу, однією з європейських країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин є Німеччина. Трудове законодавство цієї країни найбільше спрямоване на захист прав працівників-жінок. Так, відповідно до ст.7 Закону «Про втілення в життя вимог про рівні правомочності жінок і чоловіків» (1994 р.) роботодавцям у Німеччині забороняється зазначати в оголошеннях про прийняття на роботу стать особи, яка запрошується, якщо це не обумовлено специфікою роботи, котру йому (їй) потрібно буде виконувати. Це положення відповідає вимогам ст.11 Конвенції 1979 р., яка зобов'язує держави-сторони вживати усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жі-

нок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні.

Забороняється також ставити питання щодо одруження або планування вагітності жінками. З іншого боку, особа, яка влаштовується на роботу повинна інформувати роботодавця про хвороби, спадкові захворювання, котрі можуть вплинути на виконання дорученої їй роботи. Також кожна жінка повинна повідомити своєму роботодавцеві, як можна скоріше про вагітність, а роботодавець має право вимагати офіційного медичного підтвердження стану вагітності. Крім того, незалежно від того чи був укладений трудовий договір, всі жінки мають право на оплату відпустки по догляду за дитиною. Відпустка по вагітності та пологах надається вагітним жінкам за шість тижнів до пологів, з гарантованими виплатами за наступні вісім тижнів. У разі народження двійні преміальні виплачуються за дванадцять тижнів [4].

Правове регулювання звільнення вагітних жінок у Німеччині здійснюється відповідно до Закону «Про охорону материнства». Так, згідно параграфу 9 цього закону звільнення вагітних жінок та жінок у перші чотири місяці після народження дитини неприпустимо, якщо роботодавцю під час звільнення було відомо про вагітність/народження дитини або було повідомлено про це протягом двох тижнів після проголошення про звільнення. Якщо жінка недотрималася зазначених строків, вона може наполягати на визнанні звільнення недійсним, лише у разі відсутності її вини у їх пропущенні. За певних умов роботодавець має можливість подати заяву до уповноваженого адміністративного органу, про те, що таке звільнення допустимо у порядку виключення. Якщо адміністративний орган погодиться з його аргументами, звільнення, як виключення, буде визнано дійсним.

Формою особливого захисту від звільнення, поряд з параграфом 9 Закону «Про охорону материнства», є Федеральний Закон «Про допомогу по догляду за дитиною». Так, від-

повідно до параграфу 18 цього Закону мати та батько не можуть бути звільнені з роботи з моменту подання відповідної заяви. Відпустка по догляду за дитиною може тривати до 36 місяців, починаючи з народження дитини.

Цікавий досвід США щодо прав вагітних жінок, зокрема працівниця буде знаходитися під особливим захистом трудового законодавства лише після того коли повідомить інформацію про вагітність роботодавцеві. Між тим, у США взагалі до недавнього часу не існувало закону щодо права жінки на відпустку по вагітності та пологах. Це питання вирішувалося сторонами лише в колективних договорах. Прогресивним також є досвід Іспанії. В цілому трудові права жінок у цій країні охороняються дуже суворо. Так, якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу жінці, яка самостійно виховує дитину, а вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то покарання може бути дуже суворим від великих та невідворотних штрафів до тюремного ув'язнення.

Згідно результатів дослідження, які опубліковані Європейською фундацією з покращення умов праці й життя, жінки в країнах ЄС у середньому отримують зарплатні на 16 % менше за виконання однієї й тієї роботи що й чоловіки. В цьому питанні також важливим є рішення Європейського суду 1997 р. про визнання необхідності в певних межах квотування робочих місць, тобто виділення конкретного відсотку цих місць для влаштування на них жінок, які мають відповідні професійні навички [5, с.33].

Прогресивною тенденцією є те, що останніми роками європейські компанії з метою забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків, зокрема при призначенні на керівні посади повинні встановлювати та дотримуватися спеціальних квот. Зокрема, квоту для жінок на представництво в керівництві компаній було введено у 2003 р. в Норвегії (там доля жінок вже перевищує 40 %), а також у 2007 р. в Іспанії. Саме ці заходи, які впроваджують держави дозволяють у повному обсязі досягати забезпечення принципу гендерної рівності у сфері

трудових відносин. Згідно рішення парламенту квоти вводяться і для французької економіки, зокрема до 2017 р. збори директорів підприємств на 40 % повинні складатися з жінок [6].

Але, аналізуючи наведені положення постає питання: як знайти «золоту середину» в регулюванні праці жінок і закріплені за ними відповідних пільг та переваг? Відповідь на це питання дуже проста: за допомогою поєднання досвіду регулювання різних країн. Таке поєднання наразі відбувається у формі участі держав у діяльності міжнародних та регіональних організаціях у галузі забезпечення політичних, економічних та соціальних прав людей.

Сучасний міжнародно-правовий статус України став передумовою якісно нового рівня взаємовідносин у галузі праці, з державами міжнародної та європейської спільноти. Для того щоб стати рівноправним членом європейського співтовариства, наша держава докладає багато зусиль, і вдосконалення правового регулювання праці є одним з найважливіших напрямів діяльності в цій сфері. Можна цілком погодитися з думкою М.Ф. Селівона, який вважає, що інтеграційні процеси відбуваються не механічно, а завдяки удосконаленню, зближенню та приведенню національного законодавства у відповідність із нормами і стандартами міжнародно-правових систем, створення таким чином правової та організаційної основи співробітництва суверенних держав [7, с.186].

В Україні, як зазначають представники Міжнародного бюро праці, незважаючи на законодавче забезпечення гендерної рівності (зокрема, рівність прав гарантується Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. (2006)), все ще існує дискримінація в оплаті праці чоловіків та жінок. Так, за даними МОП, в Україні заробітна плата жінок в середньому на 30 % нижча від зарплати чоловіків. Проте нормами Конвенції № 100 було надано міжнародно-правове значення принципу, згідно якому ставки винагороди за працю рівної

цінності повинні визначатися без дискримінації за ознакою статі.

Чинне в Україні законодавство встановлює принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за працю з однаковими навичками та в однакових робочих умовах. Проте, з точки зору Комітету експертів МОП, такий принцип є «більш обмежувачим, аніж принцип рівної оплати за визначенням Конвенції МОП № 100» і «роботи, виконувані чоловіком і жінкою, можуть передбачати різну кваліфікацію та різні умови праці, але можуть бути рівноцінними роботами й, отже, винагородження за них мало б бути на однаковому рівні».

Національне законодавство не в повній мірі закріплює положення Конвенції № 100 МОП, а саме не визначає концепцію «роботи рівної цінності», що перешкоджає прогресу у подоланні дискримінації в оплаті праці жінок, яка ґрунтується на гендерному принципі [8].

Згідно результатів дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці в Україні» жінка заробляє 73,7 % від заробітної плати чоловіка, 80 % кандидатів на посади управлінської ланки – чоловіки. На вищих керівних посадах в промисловій сфері жінки займають лише 20,2 %. У сільському господарстві жінок управлінців ще менше – лише 9,5 %. Традиційно, більше 60 % жінок працюють в п'яти «жіночих» професіях – догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири, тобто це ті галузі, які під час планової економіки найбільше залежали від державного регулювання та піклування [9].

У свою чергу Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.) спрямована на забезпечення рівної можливості у реалізації права людини на працю. У ст.1 цієї Конвенції під дискримінацією, проти якої повинні виступати члени МОП, розуміються будь-які розрізнення, недопущення або переваги, проведені за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці й занять. У подальшому

положення Конвенції № 111 були конкретизовані у понятті дискримінації відносно жінок, передбаченому в Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.). Але, ні у чинному КЗпП, ні у тексті Конституції України не закріплено легальне визначення поняття дискримінації, тобто можна констатувати, що національне трудове законодавство і досі не приведено у відповідність до міжнародних трудових стандартів. На виконання норм міжнародних документів Конституція України лише передбачає принцип того, що усі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах (ч.1 ст.21); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ч.1 ст.24); рівність прав жінки та чоловіка (ч.3 ст.24) тощо.

У 2000 р. було прийнято Конвенцію МОП № 183 «Про охорону материнства», положеннями якої було збільшено тривалість відпустки по вагітності та пологах з 12 до 14 тижнів, а також змінено формулювання щодо заборони звільнення жінки у період відпустки по вагітності та пологах. Таке звільнення не допускається крім звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини і наслідками цього або з годуванням дитини. При цьому доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю, пологами і наслідками цього або з годуванням дитини, було покладено на роботодавця.

Зазначимо, що п. 8 Європейської соціальної хартії 1961 р. (переглянута у 1996 р.), містить положення про те, що попередження про звільнення з роботи вважається незаконним, якщо роботодавець надсилає його жінці у період від дати повідомлення нею про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологам або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період. Проте, як зазначається в Додатку до Європейської соціальної Хартії (переглянутої) це положення не є абсолютною, категоричною заборобою на звільнення. Існує можливість встановлення винятків у деяких випадках, наприклад коли працююча жінка винна у неналежній поведінці, яка ви-

правдовує розірвання трудового договору. Таким чином, однією з тенденцій у міжнародно-правовому регулюванні праці жінок є перехід від норм забороняючого характеру до норм обмежуючого або, навіть дозвільного характеру.

Національне законодавство не містить аналогічних норм, крім того у питанні щодо звільнення жінок, які поєднують роботу з материнством, працюючих матерів-одиначок крім загальних гарантій на захист від незаконних звільнень, передбачені і спеціальні гарантії (ст.184 КЗпП України).

Разом з тим існує можливість шляхом застосування положень Конвенції № 183 МОП «Про охорону материнства» (2000 р.) (яка досі нератифікована нашою державою) підвищити рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав жінок. Так, у ст.9 Конвенції № 183 МОП «Про охорону материнства» (2000 р.) закріплені заходи, які забезпечують неможливість дискримінації у галузі зайнятості жінок у зв'язку з їх вагітністю та пологами. Ці заходи включають заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або надання довідки про проведення такого аналізу під час влаштування жінки на роботу.

Положення Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства (1952 р.), містять більш високі нормативи щодо перерви для годування дитини ніж законодавство України. Так, відповідно до п.3.1 перерви в роботі для годування немовлят повинні, по можливості, становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, причому у разі пред'явлення лікарняної довідки частота і тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватись.

На підставі аналізу міжнародно-правового регулювання праці жінок можна зробити висновок, що законодавство України щодо праці жінок в цілому відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, а в окремих випадках, зокрема щодо тривалості відпустки по вагітності та пологах, гарантій при розірванні трудового договору навіть встановлює більш високі стандарти. Таким

чином, національне законодавство не у повному обсязі слідує за сучасними тенденціями міжнародно-правового регулювання праці жінок, і не відмовляється від закріпленої ще за радянських часів системи достатньо високих та всеохоплюючих пільг для жінок, вагітних жінок та жінок-матерів. Але використання досвіду окремих зарубіжних країн з добре розвинутими традиціями захисту трудових прав жінок безумовно буде корисним для нашої держави, з метою захисту останніх від привілеїв, що можуть стати дискримінаційними та перешкоджати їх зайнятості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – Международные нормы труда / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с.
2. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с.
3. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2005. – 360 с.
4. Права, обязанности и социальная защита трудовой деятельности в Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://meinland.ru/portal.php?mod=view&aid=8>.
5. Можаяев В. Е. Проблемы женского равноправия / В. Е. Можаяев // Трудовые права женщин. Библиотечка профсоюзного активиста. – М. : Профиздат, 1998. – № 10. – С. 27–35.
6. Франция вводит квоты для женщин – руководителей предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/franciia-vvodit-kvoty-dlia-jenshin---rukovoditelei-predpriatii-74299>.
7. Селивон Н. Ф. Гармонизация положений национального с нормами международного права и их применение в практике Конституционного Суда Украины / Н. Ф. Селивон // Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / [под общ. ред.

Е. Б. Кубко, В. В. Цветкова]. – К. : Юринком  
Интер, 2003. – 528 с.

8. МОП нагадує Україні про Конвенцію  
№ 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.unian.net/ukr/news/news-378882.html>.

9. Три четверти українських компаній на-  
рушають трудові права жінок [Електрон-  
ний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.com.ua/2011/07/01/408829>.

*Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 139–145 [Електронний ресурс]. – Ре-  
жим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12gmmpg.pdf>*

Проаналізовано діючу систему міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок; досліджено практику реалізації окремими країнами міжнародних стандартів у цій сфері. Визначено, що законодавство України щодо праці жінок в цілому відповідає вимогам міжнародних документів, а в окремих випадках, встановлює більш високі стандарти.

\*\*\*

*Грекова М.Н. Современные тенденции международно-правового регулирования труда женщин*

Проанализирована действующая система международных трудовых стандартов в сфе-  
ре труда женщин; исследована практика реализации отдельными странами междуна-  
родных стандартов в этой сфере. Определено, что законодательство Украины о труде  
женщин в целом соответствует требованиям международных документов, а в отдель-  
ных случаях, устанавливает более высокие стандарты.

\*\*\*

*Grekova M.N. Modern Trends of International Legal Regulation of Women's Work*

Analyzed the existing system of international labor standards in the field of women's work,  
studied the practice of individual countries implement international standards in this field.  
Determined that the law of Ukraine on the work of women in general, matches the  
requirements of international instruments, and in some cases, sets higher standards.