

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА КРІЗЬ ПРИЗМУ ЕВОЛЮЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

У статті автор розглядає юридичний механізм забезпечення й охорони материнства крізь призму еволюції міжнародних стандартів. Проаналізовано ключові міжнародно-правові акти Міжнародної організації праці, що визначають охорону материнства та спеціальні права жінок, які працюють. Охарактеризовано інші міжнародно-правові документи, що конкретизують і розвивають права зайнятих жінок.

**Ключові слова:** права жінок, міжнародно-правові стандарти, забезпечення прав жінок, охорона прав жінок, еволюція міжнародно-правових стандартів, гармонізація національного законодавства.

В статье автор рассматривает юридический механизм обеспечения и охраны материнства через призму эволюции международных стандартов. Проанализированы ключевые международно-правовые акты Международной организации труда, определяющие охрану материнства и специальные права работающих женщин. Охарактеризованы другие международно-правовые документы, конкретизирующие и развивающие права работающих женщин.

**Ключевые слова:** права женщин, международно-правовые стандарты, обеспечение прав женщин, охрана прав женщин, эволюция международно-правовых стандартов, гармонизация национального законодательства.

In the article the author examines the legal mechanism of providing and protecting maternity through the prism of the evolution of international standards in this regard. The key international legal acts of the International Labor Organization, defining maternity protection and the special rights of women working, are analyzed. Other international legal documents specifying and developing the rights of employed women are described.

**Key words:** rights for women, international legal standards, providing of rights for women, guard of rights for women, evolution of international legal standards, harmonization of national legislation.

**Вступ.** Україна як повноправний член міжнародного співтовариства бере безпосередню участь у діяльності зі створення сприятливого для матерів і дітей середовища, в якому гідний розвиток і охорона їхніх прав забезпечується з дотриманням принципів демократії, рівності, гуманізму та соціальної справедливості з урахуванням моральних засад і традиційних цінностей українського суспільства. Відповідно до ст. 52 чинної Конституції України, діти рівні у своїх правах незалежно від походження, а також від того, народжені вони в шлюбі чи поза ним. Будь-яке насильство над дитиною та її експлуатація караються за законом. Утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьків, піклування, покладаються на державу. Забезпечення материнства визначено в ст. 24 Основного закону України як створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правова, моральна і матеріальна підтримка материнства та дитинства, зокрема надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Водночас на сучасному етапі державопротворення в Україні є нагальна необхідність узгодження вітчизняного законодавства з міжнародними стандартами рівності прав чоловіків і жінок. Головним напрямом фактичної реалізації в Україні різних конвенційних норм стосовно рівноправ'я чоловіків і жінок є подолання формально-юридичного підходу під час законодавчого закріплення рівності людей на підставі статі, який на практиці залишає місце для фактичної нерівності в багатьох сферах життя.

**Постановка завдання.** Особливої важливості набуває дослідження юридичного механізму забезпечення й охорони материнства крізь призму еволюції міжнародних стандартів, що й становить мету статті. Для її ефективної реалізації передбачається вирішити такі завдання: по-перше, проаналізувати ключові міжнародно-правові акти Міжнародної організації праці (далі – МОП), що визначають охорону материнства; по-друге, дослідити міжнародно-правові стандарти забезпечення спеціальних прав жінок, які працюють; по-третє, охарактеризувати інші міжнародно-правові документи, що деталізують права зайнятих жінок. Науково-теоретичним підґрунтям наукової статті стали праці вчених, які вивчали проблематику міжнародних стандартів рівноправ'я й охорони прав жінок і чоловіків, спеціальних прав жінок, зокрема: М.О. Баймуратова, В.Г. Буткевича, В.М. Денисова, Т.М. Заворотченко, Н.М. Оніщенко, Ж.М. Пустовіт, П.М. Рабіновича й ін.

**Результати дослідження.** Так, у сфері міжнародно-правового регулювання праці забезпечення й охорона прав зайнятих жінок у зв'язку з їхніми функціями материнства вперше розглянуті в Конвенції МОП № 3 про зайнятість жінок до та після пологів, що ухвалена на першій сесії Конференції МОП 29 жовтня 1919 р. [1]. Цей міжнародно-правовий документ стосується промислових і торговельних підприємств, поширюється на всіх жінок, які працюють на цих підприємствах, незалежно від віку, громадянства та сімейного стану. У Конвенції йдеться про те, що до промислових належать підприємства в галузі гірського видобування та розроблення кар'єрів, обробної промисловості, будівництва та транспорту (п. 1 ст. 1). Водночас торговим підприємством вважеться будь-яке підприємство, що спеціалізується на продажі предметів, тобто торгових операціях (п. 2 ст. 1). Розмежування між промисловістю і торгівлею, з одного боку, та сільським господарством, з іншого, встановлює компетентний орган кожної країни-учасниці (п. 3 ст. 1).

Конвенція МОП № 3 встановлює обов'язкову відпустку у зв'язку з материнством протягом шести тижнів до пологів і протягом шести тижнів після пологів (п. п. а, б ст. 1), право жінок, які перебувають у допологовій і післяпологовій відпустках, на отримання допомоги з державних коштів або шляхом системи страхування, причому розмір допомоги визначають компетентні органи кожної країни (п. сст. 3).

До того ж Конвенція МОП № 3 встановлює право матері, яка годує, на дві півгодинні перерви на день у робочий час (п. d ст. 3) та містить досить важливе зобов'язання щодо заборони звільнення жінок у період відпустки за вагітністю та пологами, а також у період більш тривалої відсутності, якщо вона є результатом хвороби, пов'язаної з вагітністю та пологами (ст. 4).

Відповідно до нашої позиції, недоліком Конвенції МОП № 3 є той факт, що її дія не поширюється на жінок, зайнятих у промислових і сільськогосподарських галузях. Окрім того, Конвенція не встановлює зв'язку між розміром допомоги за вагітністю та величиною заробітної плати жінок, і нарешті, у ній є низка нечітких формулювань, зокрема не зазначається, що перерва в роботі на годування дитини повинна вважатися робочими годинами.

Отже, у Конвенції МОП № 3 розглянуто лише одне питання – про відпустки у зв'язку з материнством. Однак, незважаючи на це, приблизно чверть делегатів I Конференції МОП із числа підприємців і представників урядів виступили проти її ухвалення, і це було не випадково. 1919 р. лише у Союзі Радянських Соціалістичних Республік зайнятим жінкам надавалася відпустка за вагітністю та пологами тривалістю 12 тижнів, що відповідало вимогам Конвенції, і лише в шести країнах законодавство забороняло звільнення з роботи жінок у період вагітності. Тому попри загальну обмеженість та окремі недоліки Конвенція мала досить прогресивне значення та відображала потреби зайнятих жінок.

У зв'язку з тим, що в Конвенції МОП № 3 не містяться положення щодо становища жінок, зайнятих у сільському господарстві, у 1921 р. черговою Конференцією МОП ухвалена Рекомендація № 12 про охорону праці жінок, які працюють за наймом у сільському господарстві, до та після пологів.

У Рекомендації № 12 вказується, що охорона праці, подібна до тієї, яка передбачена Конвенцією № 3, повинна забезпечуватися жінкам, які отримують заробітну плату, зайнятим на сільськогосподарських підприємствах. Підприємства, на яких зайняті члени лише однієї родини, виключаються зі сфери дії Конвенції № 3. Рекомендація № 12, хоча і привернула увагу до проблеми забезпечення й охорони прав зайнятих жінок у сільському господарстві, виявилася недостатньою. Враховуючи те, що в країнах так званого третього світу робітнички, зайняті в сільському господарстві, особливо безправні, а законодавство про працю на них здебільшого не поширюється, МОП варто було б ухвалити відповідну конвенцію про охорону материнства в сільському господарстві. Як наслідок, 4 червня 1952 р. Адміністративна рада Міжнародного бюро

праці скликала Генеральну конференцію МОП на 35-у сесію, на якій ухвалено Конвенцію № 103 про охорону материнства (переглянуту) [2]. Основні принципи Конвенції 1919 р. відображені в Конвенції 1952 р. Однак сфера застосування Конвенції 1919 р. була розширена й окремі норми сформульовані більш конкретно.

Так, на відміну від Конвенції 1919 р., переглянута Конвенція про охорону материнства 1952 р. охоплює промислові підприємства (як вони визначені в Конвенції 1919 р.), а також непромислові та сільськогосподарські види робіт і поширюється на жінок, які отримують заробітну плату та працюють удома. Під непромислові види діяльності підпадають не лише торговельні підприємства, а й пошта, електрозв'язок, адміністративні установи, газетні підприємства, готелі та ресторани, лікарні та подібні установи, театри і домашня наймана праця, що виконується в приватних господарствах (п. 3 ст. 1).

Сільськогосподарські роботи належать за Конвенцією 1952 р. до всіх видів робіт, що виконуються на сільськогосподарських підприємствах, зокрема на плантаціях і великих індустріалізованих сільськогосподарських підприємствах (п. 4 ст. 1). Порівняно з Конвенцією 1919 р. Конвенція 1952 р. не передбачає автоматичного виключення підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини наймача. Однак такі підприємства можуть виключатися зі сфери дії Конвенції 1952 р. національним законодавством.

Конвенція 1952 р. передбачає надання жінкам відпустки з вагітності тривалістю не менше 12 тижнів, яка включає період обов'язкової післяпологової відпустки тривалістю не менше 6 тижнів (ст. 3). У разі захворювання жінки під час вагітності або пологів їй повинна бути надана додаткова відпустка. За час відпустки з материнства жінкам повинна виплачуватися допомога державним коштом або з коштів системи обов'язкового соціального страхування. Однак, на відміну від Конвенції № 3, передбачено, що в разі, коли сума грошової допомоги, що надається з коштів обов'язкового соціального страхування, обраховується на основі попередніх заробітків, вона становить не менше двох третин попереднього заробітку жінки (п. 6 ст. 4). Конвенція 1952 р. передбачає встановлення перерв у роботі для матерів, які годують. Однак, на відміну від Конвенції 1919 р., у ній зазначено, що перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами (п. 2 ст. 5). Подібно до Конвенції 1919 р., Конвенція 1952 р. містить положення про заборону звільнення в період відпустки з материнства (ст. 6).

Конвенція МОП № 103 стала істотним кроком уперед порівняно з Конвенцією цієї ж установи № 3 та є прогресивним міжнародним актом, хоча і має певні недоліки. До останніх належать насамперед винятки із загальних положень, що їх припускає Конвенція. У ст. 7, зокрема, зазначається, що держава, яка ратифікує Конвенцію, може зробити певні винятки щодо застосування Конвенції до окремих видів діяльності, наприклад робіт, що виконуються на сільськогосподарських підприємствах (крім плантацій), домашньої найманої праці, яка здійснюється в приватних господарствах тощо.

28 червня 1952 р. на тій самій Конференції ухвалено Рекомендацію МОП № 95 щодо охорони материнства, яка доповнила Конвенцію щодо охорони материнства [3]. У Рекомендації пропонуються різні форми та засоби покращення охорони материнства, що надаються відповідно до Конвенції, а саме: продовження відпустки за вагітністю та пологами до 14 тижнів, більший розмір грошової допомоги (яка, за можливістю, повинна становити 100 відсотків попереднього заробітку жінки), триваліший період медичного обслуговування, інші види допомоги, як-от надання одягу для немовляти або грошей на його придбання, купівлю молока чи допомоги для матері, яка годує (р. II).

За винятком низки конкретних випадків Рекомендація МОП № 95 передбачає забезпечення роботою протягом усього періоду вагітності. Вона містить розділ про охорону здоров'я жінок, які працюють за наймом, до та після пологів, в якому рекомендовано заборонити нічну та понаднормову роботу для вагітних жінок і жінок, які годують, а також заборонити використання вагітних жінок і молодих матерів на визначених видах робіт, шкідливих для їхнього здоров'я, із правом переведення на більш легку роботу без втрати заробітної плати.

У контексті аналізу міжнародно-правових стандартів захисту материнства варто зазначити, що на своїй 88-й сесії 15 червня 2000 р. МОП ухвалила Конвенцію № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства (набула чинності 7 лютого 2002 р.) [4]. Як закріплено в тексті цієї Конвенції, вона покликана надалі сприяти рівності всіх жінок у сфері праці, як і здоров'ю та безпеці матері та дитини. Конвенція 2000 р. застосовується до всіх жінок, які працюють за наймом, зокрема й тих, які зайняті нетиповими формами залежної праці. Остання норма об'єктивована в п. 1 ст. 2 Конвенції, а в п. 2 тієї ж статті міститься правило, що

може розглядатися як один з істотних недоліків цього міжнародно-правового документа, а саме: кожна держава-член, що ратифікує Конвенцію, може виключати цілком або частково зі сфери дії Конвенції обмежені категорії учасників, якщо її застосування до них призводить до виникнення особливих проблем суттєвого характеру. Це ще раз надає державам можливість певною мірою порушувати Конвенцію, не надавати всім жінкам необхідної допомоги та звужувати їхні права.

У ст. 3 Конвенції № 183 закріплено положення про те, що вагітні жінки не повинні виконувати роботу, яка є шкідливою чи суттєво загрожує здоров'ю матері або дитини. Як і раніше, відпустка за вагітністю та пологами визначена 14 тижнями, що повинні включати обов'язково період у 6 тижнів після народження дитини. Водночас ст. 3 також передбачає відпустку в разі захворювання або ускладнень, але тривалість такої відпустки має визначатися виключно нормами національного законодавства.

Наступний розділ зазначеної вище Конвенції № 183 приділяє увагу проблемі допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Визначається, що в цьому питанні головну роль також відіграє національне законодавство, але п. 2 ст. 6 закріпив, що грошова допомога повинна встановлюватися на такому рівні, щоб жінка могла утримувати себе та свою дитину в гідних із санітарно-гігієнічного погляду умовах і могла мати гідний рівень життя. Зрозуміло, що це положення не може стосуватися всіх країн-учасниць Конвенції, адже рівень їхнього економічного розвитку може досить суттєво різнитися. Для цього випадку в Конвенції є норма про те, що така грошова допомога повинна виплачуватися в розмірі не нижче ставок допомоги, яка виплачується в разі хвороби або тимчасової непрацездатності, встановлених національним законодавством (п. 1 ст. 7).

Важливим є підтвердження в Конвенції № 183 положення про незаконність звільнення жінки з роботи в період вагітності або відсутності на роботі через відпустку у зв'язку з вагітністю. Жінкам гарантовано право повернення після закінчення визначеного строку відпустки на своє попереднє місце роботи або еквівалентне місце роботи з оплатою праці за попередніми ставками. Цікавим є виокремлення питання прав матерів під час годування немовлят. Конвенція зазначає, що в такому разі жінці надається право на одну або декілька перерв на день, або на щоденне скорочення робочого часу для годування свого немовляти. Важливо, що такі перерви повинні зараховуватися як робочий час та відповідно оплачуватися.

У Конвенції МОП № 110 про умови праці на плантаціях від 24 червня 1958 р. також міститься розділ про охорону материнства (р. VII) [5]. Загалом цей розділ відтворює основні положення Конвенцій № 3 та № 103. Однак він містить дві норми, які відсутні в усіх зазначених вище міжнародно-правових актах. Передбачено, що вагітні жінки не примушуються до виконання будь-якої роботи, що шкідливо впливає на їхнє здоров'я, у період до надання їм відпустки за вагітністю (п. 8 ст. 46). Окрім того, у доповнення до абсолютної заборони звільнення жінок під час відпустки за вагітністю та пологами Конвенція передбачає заборону звільнення жінки виключно на тій підставі, що вона вагітна чи є матір'ю, яка годує (п. 2 ст. 50). Становище жінок, які працюють на плантаціях, досі залишається одним із найтяжчих. Зазвичай праця на плантаціях взагалі не підлягає охороні. У Гватемалі, наприклад, індіанське населення працює на плантаціях цілими родинами, діти також. Однак працівником вважається лише чоловік – глава родини.

До того ж у Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р. передбачені методи надання грошової допомоги та медичного обслуговування в період вагітності. У ній визначена категорія осіб, яким надається ця допомога, та розміри, що їх може досягати така допомога (ст. ст. 46–52). Водночас окремі норми цієї Конвенції мають досить обмежений характер.

Положення про охорону материнства передбачені в п. 2 ст. 10 Декларації Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., а саме: «Для попередження дискримінації щодо жінок на підставі перебування в шлюбі чи вагітності і для забезпечення їх ефективного права на роботу застосовуються належні заходи для перешкоджання їх звільненню з роботи в разі вступу в шлюб чи вагітності та для надання оплачуваної відпустки за вагітністю з гарантією повернення на попередню роботу та забезпечення необхідних видів соціальних послуг, у тому числі можливості догляду за дітьми» [6].

У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. закріплено положення про те, що особлива охорона повинна забезпечуватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду зайнятим матерям має надаватися оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою із соціального забезпечення. Під час ухвалення цього документа також висловлювалася пропозиція стосовно надання особливої допомоги незаміжнім і багатодітним матерям, однак вона була відхилена Комісією з прав людини.

Участь заміжніх жінок у суспільному виробництві пов'язана із проблемою догляду за дітьми та зменшенням навантаження під час домашньої праці. Останнє має вагомe значення, адже, за даними МОП, робочий день жінок у сукупності із сімейними обов'язками триває 14–16 годин [7]. Проблеми жінок, які працюють, можуть вирішуватися багатьма способами. По-перше, це створення та розширення розгалуженої системи дитячих установ – ясел, дитячих садків, інтернатів тощо. Крім постійних дошкільних установ, у літній період можуть організовуватися сезонні ясла та дитячі майданчики. І нарешті, зростання духовних інтересів жінок потребує скорочення витрат часу на домашню працю.

Саме з перелічених причин обговорення питання про працю жінок із сімейними обов'язками в МОП привернуло підвищену увагу профспілок та інших організацій. Деякі країни виступали за ухвалення відповідної Конвенції, доповненої рекомендацією. Конвенція передусім повинна була передбачати забезпечення права на працю, гарантію здійснення одного з основних громадянських прав – свободи вибору професії та діяльності, відсутність будь-якої дискримінації у сфері найму, освіти, оплати праці тощо, створення умов для роботи поза домом, що дозволило б сімейним жінкам поєднувати сімейні та трудові обов'язки без шкоди для сім'ї та здоров'я, надання жінкам допомоги у виборі професії, заходи із професійної підготовки тощо. Передбачалося також, що в Конвенції має бути вказане право жінки самостійно обирати, чи бажає вона працювати поза домом, чи ні. Водночас на компетентні органи влади у співробітництві із зацікавленими організаціями повинна бути покладена відповідальність за вжиття всіх необхідних заходів для забезпечення такої свободи вибору на практиці. У Конвенції, на думку деяких представників, також варто було зазначити, що праця неповний робочий час (наприклад, для багатодітних матерів) не повинна використовуватися для дискримінації щодо оплати праці, оплачуваних відпусток, відпусток за хворобою та з материнства або ж щодо соціального забезпечення. Висувалися також пропозиції щодо включення до Конвенції положень про оплачувані перерви для матерів-годувальниць і встановлення порядку надання таких перерв, посилення охорони праці жінок, заборону праці на шкідливих роботах і приблизний перелік таких робіт, встановлення граничних норм перенесення та пересування вантажів тощо.

Така Конвенція повинна була стати більш ефективним актом, ніж рекомендація, для підтримання діяльності профспілок на користь зайнятих жінок. Однак на 49-й сесії Генеральної конференції МОП у 1965 р. була ухвалена лише Рекомендація № 123 про працю жінок із сімейними обов'язками. Остання закликає уряди, організації підприємців і працівників проводити політику, що дозволяє жінкам із сімейними обов'язками здійснювати своє право працювати поза домом без будь-якої дискримінації, відповідно до принципів Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять і інших норм щодо жінок, ухвалених МОП. Рекомендація містить низку нових положень, що відсутні в Конвенціях МОП з охорони материнства, зокрема передбачає, що до жінок, які через сімейні обов'язки, що виникли з народженням дитини, не можуть поновити трудову діяльність одразу після закінчення відпустки за вагітністю та пологами, встановленої законодавством або практикою, варто застосовувати відповідні заходи, щоб дозволити продовжити їхню відпустку на розумний термін, без втрати роботи і з повним збереженням усіх пов'язаних із роботою прав. Рекомендація передбачає також створення та забезпечення за низьку плату служб, що спрощують і полегшують виконання домашньої праці, а також розвиток мережі установ з надання допомоги в домашній праці.

Беручи до уваги положення Рекомендації МОП 1965 р. про працю жінок із сімейними обов'язками та зміни, що відбулися з моменту її ухвалення, 23 червня 1981 р. у Женеві ухвалено Конвенцію МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками. Ця Конвенція поширюється на зайнятих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні, щодо інших близьких родичів, які дійсно потребують їхнього догляду та допомоги, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі та просування в економічній діяльності. Під дію Конвенції підпадають усі галузі економічної діяльності та всі категорії працівників.

До речі, цікавою, на наш погляд, є сама назва Конвенції МОП № 156 від 1981 р., адже в ній актуалізовані також проблеми зайнятих чоловіків із сімейними обов'язками. Це є досить важливим, адже варто пам'ятати, що чоловіки також повинні відігравати належну роль у досягненні рівності в демократичному суспільстві. У Декларації про рівність між жінками та чоловіками як головний критерій демократії, ухвалений на 4-й Європейській конференції міністрів із питання рівноправ'я між жінками та чоловіками (м. Стамбул, 13–14 листопада 1997 р.), підкреслено, що відданість чоловіків їхній ролі батька є позитивною ознакою, зокрема й для їхньої професійної діяльності.

**Висновки.** Отже, сучасний стан міжнародних відносин потребує якісного поглиблення сфери міжнародно-правового регулювання забезпечення прав людини й основних свобод завдяки загальному визнанню і втіленню в національні законодавства міжнародних стандартів рівноправ'я й охорони прав жінок, основою якого повинен стати гендерний підхід до рівності прав жінок і чоловіків. Саме така, соціально орієнтована конструкція зазначених міжнародних стандартів стосовно рівноправ'я та захисту прав жінок дозволить на практиці ефективно реалізувати на національному рівні норми Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. Юридичний механізм забезпечення й охорони материнства пройшов складний шлях розвитку, зокрема його міжнародно-правовий складник, – з початку ХХ ст. і дотепер. Важливим складником цього механізму є міжнародно-правові акти МОП, що проголошують і визначають охорону материнства та спеціальні права жінок, які працюють. Окрім того, у низці інших важливих міжнародно-правових документів конкретизуються та розвиваються права зайнятих жінок.

**Список використаних джерел:**

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 3 про зайнятість жінок до та після пологів від 29 жовтня 1919 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_315](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_315).
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства (переглянута 1952 р.) від 28 червня 1952 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
3. Рекомендація Міжнародної організації праці № 95 щодо охорони материнства від 28 червня 1952 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_236](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_236).
4. Конвенция Международной организации труда № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства от 15 июня 2000 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_294).
5. Конвенция Международной организации труда № 110 об условиях труда на плантациях от 24 июня 1958 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_015/page](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_015/page).
6. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин, Принята резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 г. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_386](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_386).
7. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС: аналітичне дослідження. К.: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с. URL: [https://bureau.in.ua/downloads/2017%20IRF%20Project\\_.pdf](https://bureau.in.ua/downloads/2017%20IRF%20Project_.pdf).
8. Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_010).