

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ПРАВ ЛЮДИНИ

УДК 349.3:(614:369.223.4)(4+477)

ЧАНИШЕВА Г. І.,

доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА Й ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Анотація. У статті досліджуються міжнародні стандарти охорони материнства, передбачені актами Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці. Формулюються пропозиції щодо імплементації міжнародних стандартів охорони материнства в національне трудове законодавство.

Ключові слова: охорона материнства, міжнародні стандарти, законодавство України.

Постановка проблеми. Охорона сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні є одним із найважливіших і найбільш відповідальних завдань держави під час здійснення правової регламентації прав і свобод людини та громадянина, позитивне вирішення якого тісно пов'язано з використанням прийнятої та діючої системи правових засобів у цій сфері суспільних відносин.

Згідно із ч. 3 ст. 51 Конституції України сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою. Чинним трудовим законодавством передбачені відповідні гарантії та пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей і через відомі обставини не можуть нарівні з іншими працівниками в повному обсязі виконувати передбачені загальними нормами обов'язки в трудових правовідносинах.

Така спрямованість національного законодавства, що регулює трудові відносини за участю жінок, узгоджується зі змістом багатьох міжнародно-правових актів. Здійснення порівняльно-правового аналізу норм актів

чинного трудового законодавства України у сфері охорони материнства з міжнародними та європейськими трудовими стандартами є актуальним завданням науки трудового права України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджуються в працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, М.І. Данченко, І.Я. Кисельов, Е.Г. Кожахметова, Т.А. Коляда, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Є.О. Монастирський, Л.А. Ніколаєва, В.Г. Ротань, С.М. Прилипко, Н.Н. Тарусіна, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко та ін.

Водночас за часів незалежності в Україні було виконане лише одне спеціальне комплексне дослідження питань правового регулювання праці жінок з урахуванням функції материнства, зокрема це праця І.А. Ветухова «Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення» (2001 р.). Теоретичні та практичні питання правового регулювання охорони материнства потребують нових підходів з урахуванням міжнародних і європейських актів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн, досягнень науки трудового права в країнах із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країнах.

Метою статті є дослідження міжнародних стандартів охорони материнства, проголошених в актах Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) і Міжнародної організації праці (далі – МОП), та ступінь їх імплементації в національне трудове законодавство.

Виклад основного матеріалу дослідження. Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється за допомогою міжнародних і європейських актів: актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Міжнародні стандарти охорони материнства проголошені в актах ООН і МОП.

В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні всіма економічними, соціальними й культурними правами, забороні всіх форм дискримінації жінок, зокрема у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок). Водночас у зазначених актах містяться й спеціальні норми про охорону материнства.

Згідно із ч. 2 ст. 25 Загальної декларації прав людини [1] материнство й дитинство дають право на особливе піклування та допомогу. Усі діти, народжені в шлюбі або поза шлюбом, повинні користуватися однаковим соціальним захистом (ст. 25).

У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. [2] передбачається, що особлива охорона повинна надаватися

матерям протягом розумного періоду до й після пологів. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою із соціального забезпечення.

Сім'я як природний та основний осередок суспільства підлягає соціальному захисту, їй мають надаватися якнайширша охорона й допомога, особливо під час її утворення й поки вона відповідає за турботу про несамостійних дітей та їх виховання. Особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до й після пологів. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою із соціального забезпечення (п. 2 ст. 10).

У ст. ст. 11 і 12 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. підкреслюється, що держава, яка ратифікувала цю Конвенцію, повинна вживати всі належні заходи, щоб забезпечувати право жінок на охорону здоров'я й безпечні умови праці, у тому числі зі збереження функції продовження роду, здійснювати особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я жінок доведено, а також соціальне обслуговування жінок у період вагітності, пологів і післяпологовий період, надаючи, коли це необхідно, безкоштовні послуги, відповідне харчування в період вагітності й годування дитини.

Акти МОП встановлюють захисні норми як стосовно всіх жінок, так і спеціально щодо жінок-матерів. Перший напрям регламентації стосується нічної праці й підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянуту в 1948 р.) [3], не ратифіковану Україною, і Протокол 1990 р., що доповнює Конвенцію № 89.

Відповідно до зазначених актів жінки (незалежно від віку) не залучаються до робіт у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких інших філіях, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини, і у випадках нездоланної сили, а також коли робота пов'язана із сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки й швидко псуються, і коли така нічна робота потрібна, щоб уникнути безсумнівної втрати згаданих матеріалів.

Протокол 1990 р. до Конвенції 1948 р. про нічну працю жінок [4], не ратифікований Україною, допускає в певних умовах і з певними обмеженнями зміну встановленої в Конвенції № 89 тривалості нічного часу та вилучення із заборони на роботу жінок у нічний час. Зазначені зміни й вилучення не допускаються стосовно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини. Відповідно до параграфу 1 ст. 2 Протоколу забороняється запроваджувати зміни, які дозволяються відповідно до ст. 1, стосовно жінок, що працюють, у період до й після пологів, принаймні протягом 16 тижнів і за 8 тижнів до очікуваної дати народження дитини. Національне законодавство може передбачити відміну такої заборони на прохання зацікавленої працюючої жінки за умови, що не буде завдано шкоди здоров'ю матері й дитини.

Заборона змін щодо нічної праці жінок, які працюють, що передбачено параграфом 1 цієї статті, також поширюється на додатковий період, протягом якого видається медична довідка, яка засвідчує, що така заборона необхідна для здоров'я матері та дитини в таких випадках:

- під час вагітності;
- протягом встановленого періоду після народження дитини відповідно до вищезазначеного параграфа 1.

Протягом періодів, вказаних у параграфах 1 і 2 цієї статті, працюючу жінку не буде звільнено або їй не буде повідомлено про звільнення, за винятком виправданих причин, не пов'язаних із вагітністю та народженням дитини; дохід зацікавленої працюючої жінки зберігається на достатньому рівні для підтримки її самої та її дитини відповідно до належних стандартів життя. Підтримка цього доходу забезпечується шляхом продовження декретної відпустки, соціальних допомог чи будь-яких інших відповідних заходів або шляхом поєднання цих заходів.

Застосування параграфів 1, 2 і 3 цієї статті не зумовлює послаблення захисту та зменшення допомог, пов'язаних із декретною відпусткою.

6 червня 1990 р. на сімдесят сьомій сесії Генеральна конференція МОП прийняла Конвенцію № 171 про нічну працю [5] та Рекомендацію № 178 щодо нічної праці [6].

Конвенція № 171 вимагає вжиття конкретних заходів, потрібних через особливості нічної праці, що охоплюють, як мінімум, заходи, визначені в ст. ст. 4–10, стосовно працівників, які працюють у нічний час, із метою охорони їхнього здоров'я, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компенсації. Такі заходи вживають також у сфері безпеки праці й охорони материнства для всіх працівників, які виконують роботу в нічний час.

Конвенція № 171 про нічну працю 1990 р., не ратифікована Україною, забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, із яких не менш 8 тижнів повинні передувати даті народження дитини. У деяких випадках цей період може збільшуватися (наприклад, у зв'язку з поганим станом здоров'я жінки або її дитини).

У Конвенції № 171 містяться спеціальні норми щодо регламентації роботи в нічний час працюючих жінок, у тому числі вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Статтею 7 Конвенції № 171 передбачена необхідність вживання заходів, які забезпечують наявність альтернативної нічної праці роботи для працюючих жінок, які в іншому разі були б змушені виконувати роботу в нічний час:

- до й після народження дитини протягом періоду тривалістю принаймні шістнадцять тижнів, із яких не менш ніж вісім тижнів повинні передувати даті народження дитини;
- протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична довідка, яка засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини:

– під час вагітності;

– протягом певного часу понад період після народження дитини, встановлюваний відповідно до вищезазначеного в першому пункті, тривалість якого визначає компетентний орган після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Зазначені в параграфі 1 ст. 7 заходи можуть охоплювати переведення на роботу в нічний час, якщо це можливо, надання допомоги із соціального забезпечення або подовження відпустки по вагітності й пологах.

Конвенцією МОП № 171 передбачено гарантії щодо збереження місця роботи, розміру доходів і пільг працюючим жінкам протягом зазначених вище періодів. Працююча жінка не може бути звільнена й не може отримати попередження про звільнення, за винятком випадку наявності законних підстав, не пов'язаних із вагітністю або народженням дитини. Дохід працюючої жінки підтримується на рівні, достатньому для утримання її самої та її дитини відповідно до належного рівня життя. Підтримання доходу на такому рівні може забезпечуватися за допомогою будь-якого із заходів, зазначених у параграфі 2 цієї статті, іншими відповідними заходами або поєднанням цих заходів. Працююча жінка не втрачає пільг, пов'язаних із становищем, вислугою років і можливостями професійного просування, які можуть надаватися їй на підставі того, що вона працює в нічний час.

Положення ст. 7 не повинні зумовлювати зниження рівня захищеності та пільг, пов'язаних із відпусткою по вагітності й пологах.

Відповідно до п. 19 Рекомендації № 178 щодо нічної праці в будь-який момент протягом вагітності, як тільки це стане відомо, працюючих жінок, які працюють у нічний час, призначають за їхнім проханням на роботу в денний час, якщо це можливо.

Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. [7] забороняє використання осіб жіночої статі будь-якого віку на підземних роботах у шахтах (ст. 2). Національне законодавство може вилучати з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади й не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним і соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання й допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду. Конвенцію № 45 ратифіковано Україною, вона є частиною національного законодавства.

Другий напрям регламентації стосується спеціальних норм щодо охорони материнства, які містяться у відповідних конвенціях і рекомендаціях МОП. Тривалий час основною конвенцією в цій сфері була Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) [8], ратифікована Україною в 1956 р. Зазначена Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових і сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

Згідно з Конвенцією № 103 після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами, тривалість якої повинна становити, як мінімум, дванадцять тижнів і включати період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, проте ні в якому разі не повинна становити менш як 6 тижнів. Якщо пологи відбуваються після передбачуваного строку, відпустка, яку вже було надано до цього часу, може бути продовжена до фактичної дати пологів, причому тривалість обов'язкової післяпологової відпустки після цього не скорочується.

У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є вагітність, законодавство країни передбачає додаткові строки відпустки в допологовий період, максимальну тривалість якої може визначати компетентний орган влади. Жінка, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, має право на отримання грошової й медичної допомоги. Розміри грошової допомоги встановлюються законодавством країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини гідні з точки зору гігієни життєві умови та належний рівень життя.

Якщо жінка годує свою дитину груддю, вона має право припинити роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами й оплачуються як такі в тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідає йому; у тих випадках, коли це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором.

Коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, наказ роботодавця про звільнення її, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним.

У 2000 р. МОП прийняла Конвенцію № 183 про захист материнства, якою було переглянуто низку положень Конвенції № 103. Конвенція № 183 не ратифікована Україною.

Новою Конвенцією № 183 збільшено тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами до 14 тижнів і внесено зміни у формулювання заборони звільнення жінок у період відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами. Таке звільнення забороняється, за винятком випадків, коли воно викликано іншими підставами, ніж вагітність, пологи, кормління груддю. Тягар доказування справедливості звільнення покладено на роботодавця.

Конвенція № 183 зобов'язує держави вжити заходи, щоб вагітність і пологи не вели до дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема під час прийняття на роботу. Це включає заборону про проведення тесту на наявність вагітності або вимогу подання довідки про відсутність вагітності, якщо тільки національне законодавство не забороняє прийняття на цю роботу вагітної жінки або матері, яка годує груддю, або якщо ця робота створить небезпеку для жінки чи дитини.

У національному трудовому законодавстві відсутні відповідні норми. Україні варто ратифікувати Конвенцію МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р.

Третій напрям регламентації охорони материнства стосується регулювання праці осіб із сімейними обов'язками, а також створення сприятливих умов для поєднання материнства з виконанням трудових обов'язків. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. [9] до працівників із сімейними обов'язками відносить працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, які перебувають на їхньому утриманні, а також працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, які дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст. 1). МОП враховує, що такі обов'язки обмежують можливості працівників щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Конвенція № 156 зобов'язує членів Організації забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості й соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвитку державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належні заходи для заохочення розвитку інформації й освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усі заходи, які відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходи в галузі професійної орієнтації й підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної із цими обов'язками. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою причиною для припинення трудових відносин.

Конвенція МОП № 156 була ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. і є частиною національного трудового законодавства. Положення зазначеної Конвенції деталізовано в Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. [10].

Створенню сприятливих умов для поєднання материнства з виконанням трудових обов'язків сприяють встановлення неповного робочого часу, робота на дому, домашня робота, регулюванню яких присвячені окремі конвенції й відповідні рекомендації. Міжнародні стандарти неповного робочого часу містяться в Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. [11] та Рекомендації МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. [12].

Статтею 7 Конвенції № 175 встановлено зобов'язання держав-членів вживати заходів для забезпечення того, щоб працівникам, зайнятим неповний робочий час, були надані умови, еквівалентні тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час та які перебувають у схожій ситуації, у таких сферах:

- захист материнства;
- припинення трудових відносин;
- щорічна оплачувана відпустка чи оплачувані святкові дні;
- відпустка в разі хвороби;
- у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробітку.

Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. [13] та Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці [14] містять стандарти МОП про надомну працю, яка відповідно до ст. 1 Конвенції означає роботу, яку особа, що називає себе надомником, виконує:

- за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, проте не у виробничих приміщеннях роботодавця;
- за винагороду;
- з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії й економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Частиною 2 ст. 4 передбачено, що рівність у ставленні повинна заохочуватися, у тому числі щодо захисту материнства. Пунктом 26 Рекомендації МОП № 184 встановлено, що до надомників має застосовуватися національне законодавство у сфері захисту материнства.

Висновки. Чинне трудове законодавство України в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам права працюючих жінок на охорону материнства. Однак деякі положення чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) не відповідають стандартам МОП у цій сфері.

Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р. вимагає забезпечення наявності альтернативної нічної праці роботи для працюючих жінок до й після народження дитини протягом визначеного в ст. 7 періоду, а також протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична довідка, яка засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини (під час вагітності, протягом певного часу після народження дитини).

Натомість чинним КЗпПУ забороняється залучення всіх жінок до робіт у нічний час (за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю й дозволяється як тимчасовий захід). У зв'язку із цим назва та зміст ст. 175 КЗпПУ потребують зміни та приведення у відповідність до міжнародних стандартів.

Аналогічних змін потребує й зміст ч. 1 ст. 174 КЗпПУ, якою забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.

Стаття 174 КЗпПУ в частині заборони застосування праці жінок на підземних роботах відповідає положенням Конвенції МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. Водночас за відсутності в Україні переліку підземних робіт, на яких допускається застосування праці жінок, необхідно привести ч. 1 ст. 174 КЗпПУ у відповідність до положень ст. 3 Конвенції МОП № 45, а саме зазначити в ній також жінок, які опановують курс навчання й допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки, а також жінок, які повинні опускатися час від часу в підземні шахти для виконання робіт нефізичного виду.

Рекомендацією МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 р. передбачено більшу тривалість додаткової перерви для годування дитини порівняно із ст. 183 КЗпПУ. Перерви в роботі для годування немовлят повинні за можливості становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, причому в разі пред'явлення лікарняної довідки частота та тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватися. У Рекомендації також ідеться про вжиття заходів щодо надання матерям приміщень для годування немовлят і догляду за ними протягом дня, бажано за межами підприємства, на якому працюють ці матері; у разі можливості функціонування таких служб повинно фінансуватися або повинна хоча б надаватися субсидія за рахунок громадських коштів чи в порядку обов'язкового соціального страхування.

Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) і Рекомендація МОП № 95 про охорону материнства 1952 р. до цього часу зберігають своє значення для України, оскільки Україна не ратифікувала нову Конвенцію МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р.

Україні треба ратифікувати Конвенцію МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р., що не виключає можливості врахування прогресивних норм зазначеної Конвенції в національному законодавстві до її ратифікації. Це стосується, зокрема, формулювання заборони звільнення жінок у період відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, покладення тягаря доказування справедливості звільнення на роботодавця, заборони проведення тесту на наявність вагітності або вимоги подання довідки про відсутність вагітності, якщо тільки національне законодавство не забороняє прийняття на цю роботу вагітної жінки або матері, яка годує груддю, або якщо ця робота створить небезпеку для жінки чи дитини, та деяких інших положень. Ратифікація зазначеної Конвенції та внесення відповідних змін і доповнень до чинного трудового законодавства дозволить посилити охорону трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Україні необхідно також ратифікувати Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 р., Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників 2011 р., положення яких сприятимуть створенню сприятливих умов для поєднання трудових обов'язків із функцією материнства. Національне трудове законодавство в цій частині не відповідає міжнародним трудовим стандартам. У чинному КЗпПУ неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56); норми про надомну працю, домашню працю, а також дистанційну працю, яка набула поширення останнім часом, у Кодексі законів про працю України відсутні.

Література:

1. Всеобщая декларация прав человека : принята и провозглашена резолюцией 217А(III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека : сб. документов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М., 1998. – с. 39–43.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения Резолюцией 2200А(III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека : сб. документов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М., 1998. – с. 44–52.
3. Конвенція МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 р.) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. I. – 1999. – с. 449–453.
4. Протокол 1990 р. до Конвенції 1948 р. про нічну працю жінок // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1417–1418.
5. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1408–1412.
6. Рекомендація МОП № 178 щодо нічної праці 1990 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1413–1416.
7. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. I. – 1999. – с. 228–231.
8. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. I. – 1999. – с. 581–586.
9. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1201–1205.
10. Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення до пра-

- цівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . Т. II. – 1999. – с. 1206–1211.
11. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1447–1451.
 12. Рекомендація МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1452–1455.
 13. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1477–1480.
 14. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 1996 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . – Т. II. – 1999. – с. 1481–1486.

Чанышева Г. И. Международные стандарты охраны материнства и законодательство Украины

Аннотация. В статье исследуются международные стандарты охраны материнства, предусмотренные актами Организации Объединенных Наций и Международной организации труда. Формулируются предложения по имплементации международных стандартов охраны материнства в национальное трудовое законодательство.

Ключевые слова: охрана материнства, международные стандарты, законодательство Украины.

Chanysheva G. International standards for the protection of motherhood and the legislation of Ukraine

Summary. The article examines the international standards of maternity protection stipulated by the acts of UN and ILO. Three areas of regulation of maternity protection in the acts of ILO are allocated. The first direction is associated with the regulation of night work and underground work. The second direction concerns special regulation of maternity. The third area covers the regulation of employment of persons with family responsibilities, including mothers, and creation of favorable conditions for combining motherhood with the performance of their job duties. Proposals for the implementation of international standards of maternity protection in the national labor legislation are formulated. It is proposed to amend the current Code of Laws on Labour of Ukraine regarding the regulation of application of labour of pregnant women and women with children under the age of three years, working at night, in heavy work and work with harmful and dangerous working conditions (art. 174 and 175). Attention is drawn to the need to increase the duration of nursing breaks (art. 183). The expediency of Ukraine's ratification of ILO conventions number 183 on the revision of the Convention (Revised) of 1952 on maternity protection of 2000, № 175 on part-time work of 1994, № 177 on domestic labour of 1996, № 189 on domestic workers of 2011 is substantiated.

Key words: maternity protection, international standards, legislation of Ukraine.