

*Пожарова О. В.,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
НУ «Одеська юридична академія»*

МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ НОРМИ ПРО ОХОРОНУ МАТЕРИНСТВА

Анотація. У статті досліджується юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства за міжнародними актами. Вносяться пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства і проекту Трудового кодексу України у сфері охорони материнства.

Ключові слова: працюючі жінки, материнство, охорона материнства, міжнародні акти, норми трудового права.

Постановка проблеми. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. **Метою** даної статті є характеристика міжнародних трудових норм про захист прав жінок у сфері праці та встановлення відповідності актів національного законодавства зазначеним нормам.

Викладення основного матеріалу. В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні усіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні усіх форм дискримінації жінок, зокрема, у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок). У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнано, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка із достатньою допомогою з соціального забезпечення.

Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Роботодавцю заборонено надсилати жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або робити попередження про звільнення у такий час, якщо воно набирає чинності у цей період. Зазначеною статтею також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість

якої достатня для годування дитини; регламентація нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Згідно із Законом від 14 вересня 2006 року Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі п'ять пунктів ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1].

Акти МОП встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Перший напрямок регламентації стосується нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянуто в 1948 році) [2], не ратифіковану Україною, і Протокол 1990 р., що доповнює Конвенцію № 89.

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

Відповідно до Конвенції № 89 термін «ніч» означає період тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин, який охоплює встановлений компетентним органом влади проміжок часу тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора та сьомою годиною ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їхніх філіалів.

Конвенція № 89 не поширюється на жінок, які посідають відповідні пости адміністративного чи технічного плану, і жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення, котрі звичайно не займаються фізичною працею.

Протокол 1990 року до Конвенції 1948 року про нічну працю жінок [3], не ратифікований Україною, допускає у певних умовах і певними обмеженнями зміну встановленої у Конвенції № 89 тривалості нічного часу та вилучення із заборони на роботу жінок у нічний час. Зазначені зміни та вилучення не допускаються відносно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини.

Рекомендація МОП № 13 щодо праці жінок у нічний час в сільському господарстві 1921 року [4] пропонує державам вжити заходів з метою регламентації нічної праці жінок, які працюють за наймом на сільськогосподарських підприємствах, таким чином, щоб забезпечити надання їм періоду відпочинку, який відповідає їхнім фізичним потребам і становить щонайменше дев'ять годин, причому цей період має бути по змозі безперервним.

Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 року [5] забороняє використання жодної особи жіночої статі будь-якого віку на підземних роботах у шахтах. Національне законодавство може вилучати з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду. Конвенція № 45 ратифікована Україною і є частиною національного законодавства.

Що стосується охорони материнства, то тривалий час діяла Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році) [6], яка була ратифікована Україною у 1956 році. Зазначена Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

Згідно із Конвенцією № 103 після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю і 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, але 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 подовжена у всякому разі 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 та медичної допомоги. Розміри грошової допомоги встановлюється законодавством країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду 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 і 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 році МОП прийняла Конвенцію № 183 про захист материнства, яка переглянула низку положень Конвенції № 103. Конвенція № 183 не ратифікована Україною.

Новою Конвенцією № 183 збільшено тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами до 14 тижнів і внесено зміни у формулювання заборони звільнення жінок у період відпустки у зв'язку з вагітністю і 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 заходів до того, щоб вагітність і пологи не вели до дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема, при прийнятті 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 дану роботу вагітної жінки або матері, яка годує груддю, або якщо дана робота створить небезпеку для жінки чи дитини.

Конвенція № 171 про нічну працю 1990 року [7], не ратифікована Україною, забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, яз 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.

ЄС – Директива 92 /85 про заходи з підвищення безпеки і охорони здоров'я вагітних, жінок, які недавно народили, і жінок, які годують дітей (десята

спеціальна директива, у тому значенні, як це зазначено в Директиві 89/391).

Директива 92/85 стосується охорони жінок: вагітних, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей. Основні права цих категорій жінок концентруються навкруги охорони здоров'я і життя від небезпек виробничого середовища. Директива встановлює безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами даного конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я і життя жінки та її дитини. Індивідуалізація відповідальності отримує свій вираз, наприклад, у наданні роботодавцю деякої свободи у підборі заходів щодо усунення небезпек. Залежно від їх виду роботодавець зобов'язаний перевести жінку на безпечну роботу або надати їй відпустку (у разі небезпеки, що створюється фізичними, біологічними і хімічними факторами, які перераховані у Додатку № 2 до Директиви). У разі виникнення видів небезпеки, перерахованих у Додатку № 1 до Директиви 92/85, роботодавець у першу чергу має можливість пристосувати робоче місце таким чином, щоб усунути небезпеку (наприклад, шляхом скорочення робочого часу). І тільки якщо таке пристосування буде неможливим або занадто коштовним, роботодавець зобов'язаний перевести жінку на іншу роботу або надати їй відпустку.

Директива 92/85 забороняє допуск вагітних і жінок, які недавно народили, протягом визначеного (національними законодавствами) часу після пологів до роботи у нічний час. В інших випадках жінкам слід дозволити працювати у нічний час¹. Жінці потрібно надавати відпустку із вагітності і пологів тривалістю як мінімум 14 тижнів, із збереженням попередньої заробітної плати або відповідної допомоги. Вагітній жінці також надається право на звільнення від роботи (із збереженням заробітку) для проведення медичних оглядів, якщо їх проведення неможливо у неробочий час.

До охорони праці жінки у зв'язку з материнством також належить стабільність її трудових відносин у період вагітності та після пологів. Жінка повинна мати можливість повернутися на попередню роботу, а якщо це не можливо – на роботу з умовами не гірше, ніж на попередній.

Із змісту Директиви 92/85 випливає, що вона по суті визначає стандарти охорони праці жінок з точки зору материнства.

Чинне трудове законодавство України в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам захисту прав працюючих жінок. У чинному КЗпП, інших нормативно-правових актах зберігається гендерна охорона праці всупереч тенденції, характерної для багатьох західних країн. За національним законодавством застосування праці жінок обмежується на

важких роботах і на роботах із шкідливими та /або небезпечними умовами праці, а також (за деякими виключеннями) на підземних роботах; забороняється застосування праці жінок на роботах, пов'язаних із підйомом та переміщенням важких речей, що перевищують встановлені для них граничні норми.

Пільги для вагітних жінок і жінок-матерів можна оцінити як досить високі. Це стосується переведення вагітних жінок і жінок-матерів на іншу більш легку роботу із збереженням середнього заробітку, такої, що повністю оплачується і досить тривалому порівняно з іншими країнами відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, перерви для годування дитини, заборон і обмежень при направленні у службові відрядження, залучення до надурочних робіт, до роботи у нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні, гарантій вагітним жінкам і жінкам, як мають дітей, при розірванні трудового договору.

З усіх цих питань національне законодавство містить норми, які є більш сприятливими для жінок порівняно з міжнародними трудовими нормами, і які перевищують рівень охорони праці жінок у зарубіжних країнах.

Однак є і певні неузгодженості. Так, ст. 183 КЗпП передбачено надання жінкам, які мають дітей віком до півтора року, додаткової перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Рекомендація МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року [8] передбачає більшу тривалість такої перерви. 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. У Рекомендації також йдеться про життя 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.

Висновки. У проекті Трудового кодексу України також збережено високий рівень охорони праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Хоча в деяких питаннях має місце відступлення від рівня, передбаченого чинним КЗпП. Так, відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної

¹ Решение по делу Stoeckel, C-345/89, Сборник решений Суда ЕС 1991 I 04040.

ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 118 проекту забороняє звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків повної ліквідації юридичної особи-роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною-особою виконання функцій роботодавця. Однак у даній статті не гарантується обов'язкове працевлаштування зазначених категорій жінок після закінчення строкового трудового договору і відповідно збереження середньої заробітної плати до трьох місяців на період працевлаштування.

Література:

1. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. — 10 жовтня 2006 року.
2. Конвенція МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута у 1948 році) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С.449-453.
3. Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю жінок // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С.1417-1418.
4. Рекомендація МОП № 13 щодо праці жінок у нічний час в сільському господарстві 1921 року // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С.59.
5. 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. Том I. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С.228-231.
6. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С. 581-586.
7. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 року // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С.1408-1412.
8. Рекомендація МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С. 587-589.

Пожарова О. В. Международные трудовые нормы об охране материнства

Аннотация. В статье анализируется юридическое обеспечение права работающих женщин на охрану материнства по международным актам. Вносятся предложения по совершенствованию действующего законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в сфере охраны материнства.

Ключевые слова: работающие женщины, материнство, охрана материнства, международные акты, нормы трудового права.

Pozharova O. International labour norms on maternity protection

Summary. In the article the legal support of rights of working women according to international acts is analyzed. Proposals on improvement of current legislation and Draft Labour Code in the sphere of maternity protection are introduced.

Keywords: working women, maternity, maternity protection, international acts, norms of labour law.