

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

ПОЖАРОВА ОКСАНА ВІКТОРІВНА

УДК 349.243: 331.45-055.26 (477)

ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

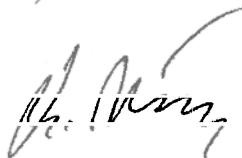
кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «*31*» *листопада* 2014 р. о *12⁰⁰* годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2).

Автореферат розісланий «*29*» *вересня* 2014 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



В.В. Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституція України (ст. 24) проголошує рівність прав жінки і чоловіка і гарантує рівні можливості, у тому числі, у сфері праці та винагороди за неї; передбачає спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством, правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Згідно з частиною третьою ст.51 Конституції сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою.

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

Трудова діяльність жінок регулюється як загальними нормами законодавства про працю, що встановлює державні гарантії трудових прав і свобод для усіх працівників, так і нормами, які прийнято з урахуванням характеру і умов праці жінок, психофізіологічних особливостей їхнього організму, наявності сімейних обов'язків та інших суспільно значущих факторів.

Грунтуючись на зазначених вище конституційних положеннях, законодавець передбачає відповідні гарантії та пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, котрі через відомі обставини не можуть нарівні з іншими працівниками у повному обсязі виконувати передбачені загальними нормами обов'язки у 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 чинного трудового законодавства України у сфері охорони материнства з міжнародними та європейськими трудовими стандартами є актуальним питанням науки трудового права України.

Актуальність теми дослідження обумовлюється також необхідністю внесення конкретних пропозицій та рекомендацій щодо законодавчого закріплення особливостей регулювання трудових відносин за участю жінок-матерів у проєкті Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК України), до структури якого включено окрему Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців».

Проблеми юридичного забезпечення права працюючих матерів на охорону материнства набувають особливої актуальності в умовах розвитку негнупових форм зайнятості: позикової праці, віддаленої праці, надомної праці, домашньої праці та ін., що потребує внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проєкту ТК України.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджують такими вітчизняними і зарубіжними науковцями, як О.А. Абрамова, В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, М.І. Данченко, І.Я. Кисельов, Е.Г. Кожалметова, Т.А. Коляда, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Е.О. Моністирський, Л.А. Ніколасва, В.Г. Ротань, О.М. Потопахіна, С.М. Прилишко, Н.Н. Тарусіна, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шутьженко, 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 (І.А. Ветухова. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення (2001). Теоретичні та практичні питання правового регулювання охорони материнства потребують нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських актів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн, досягнень науки трудового права у країнах з розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країнах.

За згодою роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новачі у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2016 роки (державний реєстраційний номер 0110U009671).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертації полягає у дослідженні юридичного забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України, а також внесенні пропозицій щодо його удосконалення.

Мета дослідження зумовила постановку і вирішення таких основних завдань:

визначити поняття «охорона материнства» за трудовим законодавством України та його співвідношення з поняттям «захист материнства»;

дослідити міжнародні та європейські стандарти охорони материнства та ступень їх імплементації у національне трудове законодавство;

охарактеризувати становлення, сучасний стан та перспективні розробки інституту охорони материнства за трудовим законодавством України;

визначити місце норм про охорону материнства у системі трудового права України;

виявити основні тенденції у правовому регулюванні трудових відносин за участю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, в Україні та зарубіжних країнах;

здійснити класифікацію та охарактеризувати правові заходи з охорони материнства, передбачені трудовим законодавством України;

розробити науково обгрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України у сфері охорони материнства.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізується право працюючих жінок на охорону материнства.

Предметом дослідження є інститут охорони материнства за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми юридичного забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства в їх розвитку і взаємозв'язку (п.п. 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток інституту охорони материнства і обгрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми (п. 1.4, розділ 3). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні поняття охорони материнства і характеристики системи правових заходів з охорони материнства за трудовим законодавством України (п.п. 1.1, 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (п.п. 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням інституту охорони материнства за трудовим законодавством України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

обгрунтовано доцільність виділення у системі національного права самостійного правового інституту «Охорона сім'ї, дитинства, материнства і батьківства», який має комплексну міжгалузеву природу та включає норми конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, сімейного, трудового, аграрного права, права соціального забезпечення та інших галузей. Зазначений інститут охоплює увесь комплекс різноманітних і необхідних гарантій (загальних, матеріальних та юридичних) та правових заходів примусу (запобіжні заходи і заходи захисту, поновлення прав, міри відповідальності і т.ін.);

досліджено етапи становлення та розвитку трудового законодавства у сфері охорони материнства; охарактеризовано сучасну нормативну базу охорони материнства, яку можна буде вважати повністю сформованою з прийняттям нового Трудового кодексу України;

здійснено порівняльно-правовий аналіз міжнародних та європейських актів (актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу) щодо охорони материнства і норм чинного трудового законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним трудовим стандартам;

визначено поняття «охорона материнства» за трудовим законодавством України як: принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин; одне з основних трудових прав – право працюючих жінок на особливу охорону материнства, закріплене у міжнародних актах; субінститут самостійного комплексного правового інституту «Праця жінок і осіб із сімейними обов'язками» Індивідуального трудового права; система державних та громадських заходів;

досліджено співвідношення понять «охорона материнства» та «захист материнства». Встановлено, що поняття «охорона материнства» є більш широким поняттям порівняно з поняттям «захист материнства» і охоплює останнє;

визначено систему правових заходів охорони материнства за трудовим законодавством України та здійснено їх класифікацію. Аналіз чинного законодавства дозволяє класифікувати правові заходи охорони материнства за наступними підставами: за рівнем заходів, що проводяться; за характером заходів, що вживаються; за цільовою спрямованістю; за часом реалізації; за ступенем вираження; за способом впливу; за ступенем важливості для правового становища працівниці;

удосконалено:

положення про місце норм про охорону материнства у системі трудового права України, а саме: запропоновано виділяти окремий субінститут у структурі комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками» як складової Індивідуального трудового права;

положення про розмежування диференціації правового регулювання трудових відносин за участю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, та дискримінації у сфері праці за ознакою статі;

набуло подальшого розвитку:

положення про особливу охорону материнства як принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин, який поряд з іншими галузевими принципами слід закріпити у чинному КЗпП;

положення про зміст субінституту охорони материнства як складової самостійного комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками» у системі трудового права України. Зазначений субінститут включає норми про гідні умови праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей; норми про додаткові пільги та переваги для зазначеної категорії жінок; норми про юридичні гарантії їх трудових прав;

положення про гідну працю, якою можна назвати таку трудову діяльність, що створює умови для поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу України у сфері охорони материнства з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності – для подальшої розробки теоретичних проблем юридичного забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства; у правотворчій діяльності – з метою вдосконалення правового регулювання охорони материнства за чинним трудовим законодавством та проектом Трудового кодексу України; у практиці застосування чинного законодавства – з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Порівняльне трудове право», при підготовці та написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: II Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); V Міжнародній науковій

конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 12 публікаціях, в тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 статті, опублікованій у зарубіжному виданні.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 202 сторінки, з яких основний зміст – 181 сторінка.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У Вступі обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «**Поняття та юридичне забезпечення охорони материнства за міжнародними актами та трудовим законодавством України**» складається з чотирьох підрозділів, які присвячено визначенню поняття охорони материнства за трудовим законодавством України, характеристиці міжнародних та європейських стандартів охорони материнства, юридичного забезпечення охорони материнства нормами національного трудового права.

У підрозділі 1.1. «**Поняття охорони материнства за трудовим законодавством України**» визначається поняття охорони материнства у декількох значеннях як: принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин; одне з основних трудових прав – право працюючих жінок на особливу охорону материнства, закріплене у міжнародних актах; субінститут самостійного комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками» Індивідуального трудового права; система державних та громадських заходів.

Як принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин, особлива охорона материнства є основоположною керівною засадою, що визначає зміст відповідних норм сучасного трудового права та їх подальший розвиток. Значенний принцип не закріплений у чинному КЗпП.

Як одне з основних трудових прав, право працюючих жінок на особливу охорону материнства закріплене у міжнародних актах. Однак зазначене право прямо не передбачене у Конституції України, відсутнє у переліку основних трудових прав у ст. 2 КЗпП. У зв'язку з цим у підрозділі сформульовано

конкретні пропозиції щодо належного законодавчого закріплення права працюючих жінок на особливу охорону материнства.

Як субінститут комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками», охорона материнства є сукупністю правових норм, що передбачають гідні умови праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, додаткові пільги та переваги для зазначеної категорії жінок, юридичні гарантії їх трудових прав.

Охорону материнства також можна визначити як систему державних та громадських заходів, спрямованих на забезпечення повноцінного життя, всебічного розвитку жінки-матері та захисту її прав, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством.

У підрозділі 1.2. «*Міжнародні стандарти охорони материнства*» аналізується юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства міжнародними трудовими нормами, що містяться в актах ООН і МОП, зокрема, Конвенції МОП №103 про охорону материнства (переглянутої у 1952 р.) і Рекомендації МОП №95 про охорону материнства 1952 р., які зберігають своє значення для України до цього часу, оскільки Україна не ратифікувала нову Конвенцію МОП №183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р.

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 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 створює небезпеку для жінки чи дитини.

У підрозділі відзначається відсутність у національному трудовому законодавстві відповідних норм і обґрунтовується необхідність ратифікації Конвенції МОП №183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 року.

Конвенція №171 про нічну працю 1990 року, не ратифікована Україною, забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких не менше 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 дисертації проаналізовано положення й інших конвенцій МОП та відповідних рекомендацій, спрямованих на створення сприятливих умов для поєднання трудової діяльності з функціями материнства: Конвенції МОП

№175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенції МОП №177 про надомну працю 1996 року, Конвенції МОП №189 про домашніх працівників 2011 року та ін. Зазначені конвенції також залишаються не ратифікованими Україною. Національне трудове законодавство у цій частині не відповідає міжнародним трудовим стандартам. У чинному КЗпП неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56), норми про надомну працю та домашню працю у Кодексі відсутні. У зв'язку з цим у підрозділі сформульовані конкретні пропозиції про внесення відповідних доповнень до чинного КЗпП.

У підрозділі 1.3. «Європейські стандарти охорони материнства» при дослідженні актів Ради Європи докладно аналізується зміст статті 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) і формулюються конкретні пропозиції щодо приведення норм трудового права України у відповідність з положеннями зазначеної статті.

У підрозділі проаналізовано положення Хартії основних прав ЄС 2000 р., Хартії основних соціальних прав трудящих 1989 р. щодо охорони материнства. Особливу увагу приділено дослідженню положень Директиви 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки і охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, та жінок, які годують дітей, що визначає стандарти ЄС щодо охорони праці жінок з точки зору материнства. Основні права вагітних жінок, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей, концентруються навколо 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. Залежно від виду небезпеки 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 час. 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.

Директива 92/85 гарантує стабільність трудових відносин жінки у зв'язку з материнством 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.

У підрозділі звертається увага на наявність суперечностей між стандартами Європейської соціальної хартії (переглянутої) і Директиви 92/85/ЄЕС та норм національного трудового права в частині регламентації роботи у нічний час, на підземних роботах, важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Формулюються конкретні пропозиції щодо приведення норм чинного КЗпП, проекту ТК України у відповідність до європейських трудових стандартів.

У підрозділі 1.4. «Юридичне забезпечення охорони материнства нормами трудового права України» аналізуються норми про охорону материнства, що містяться в актах трудового законодавства України.

Норми трудового права з охорони материнства є складовою законодавчих та інших нормативно-правових актів, що у сукупності утворюють комплексне міжгалузеве законодавство у сфері охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства. Цей розпорошений по різних галузях законодавства нормативний масив, яким складно користуватися навіть фахівцям, обумовлює постановку питання про упорядкування правового регулювання праці жінок, охорони материнства на комплексній основі. У підрозділі обґрунтовується доцільність прийняття Закону України «Про охорону материнства» і пропонується його структура.

За своїм змістом норми трудового права, що регулюють трудові відносини жінок і осіб із сімейними обов'язками, можна поділити на три групи: 1) норми, які поширюються на усіх жінок у зв'язку з особливостями їх організму, необхідністю спеціального захисту їх репродуктивного здоров'я і запобігання дискримінації жінок у трудових відносинах. У соціології такі норми відносять до гендерної охорони праці; 2) норми, які надають пільги та гарантії у зв'язку з вагітністю і пологами; 3) норми, які надають пільги жінкам та іншим членам сім'ї у зв'язку з наявністю дітей і виконанням сімейних обов'язків.

Зазначені норми містяться у різних правових інститутах: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, охорона праці та ін. На законодавчому рівні дані норми містяться у главі XII «Праця жінок» чинного КЗпП, законах України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Положення зазначених законів конкретизуються у численних підзаконних нормативно-правових актах про охорону праці жінок.

У чинному КЗпП глава XII «Праця жінок» слідує одразу після глави «Охорона праці» і трактується у теорії трудового права як частина охорони праці, поряд із технікою безпеки та виробничою санітарією. В останній час уявлення про місце цих норм у трудовому законодавстві змінюється. Жінки разом із особами з сімейними обов'язками, а також молодь розглядаються як категорії працівників, щодо яких встановлені особливі норми, які стосуються не тільки охорони праці, а й регулювання в цілому трудових відносин за їх участю.

У підрозділі проаналізовано основні тенденції правового регулювання трудових відносин за участю жінок в Україні та зарубіжних країнах. Звертається увага на той факт, що останнім часом законодавство про охорону праці жінок у зарубіжних країнах зазнає суттєвих змін. Так, у США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Головний аргумент на користь скасування спеціального законодавства з охорони праці жінок у зарубіжних країнах – його негативний вплив на їх зайнятість і принципова неприйнятність у цей час гендерної охорони праці, що розвиває у жінок почуття неповноцінності. Проте це не стосується охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів.

Останнім часом в Україні також спостерігається тенденція негативного ставлення жінок до заборони використання їх праці на важких і шкідливих роботах, на роботах у нічній час, надурочних роботах. Втім, на відміну від зарубіжних країн в Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок (гендерна охорона праці).

У цей час у чинному трудовому законодавстві встановлено менше заборон, а більше обмежень, що дозволяють використовувати жіночу працю, якщо на це отримано згоду жінки і відсутні протипоказання за станом здоров'я. Тим самим відповідальність за збереження здоров'я перекладається на саму працівницю, яка повинна приймати рішення, володіючи повною інформацією про свої права і пільги.

Ще однією тенденцією сучасного правового регулювання трудових відносин за участю жінок, які мають дітей, є зміна традиційної ролі жінки і чоловіка в сім'ї. Виховання дітей у самому ранньому віці потребує сумісних зусиль і відповідальності батьків і не може бути повністю перекладено на жінку-матір. Поняття «працююча жінка із сімейними обов'язками» у національній юридичній практиці замінюється поняттям «працівник із сімейними обов'язками», визначення якого міститься у ст. 1 Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 року. Зазначена тенденція відображена у чинному КЗпП, хоча сам термін у Кодексі не застосовується.

Другий розділ «Правові заходи охорони материнства за трудовим законодавством України» містить три підрозділи і присвячений характеристиці системи правових заходів з охорони материнства за трудовим законодавством України, пільг та переваг для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, юридичних гарантій трудових прав зазначеної категорії працюючих жінок.

У підрозділі 2.1. «Система правових заходів охорони материнства за трудовим законодавством України: загальна характеристика» відзначається, що правові заходи з охорони материнства, передбачені

нормами трудового права, є досить чисельними і різноманітними. Аналіз чинного законодавства дозволяє класифікувати заходи захисту материнства за наступними підставами: за рівнем заходів, що проводяться, – державні, регіональні, муніципальні та локальні; за характером заходів, що вживаються, – матеріальні, моральні та змішані; за цільовою спрямованістю – заходи, спрямовані на охорону здоров'я матері, підтримку трудового довогліття, забезпечення гідного рівня життя і т. ін.; за часом реалізації – термінові та безстрокові; за ступенем вираження – індивідуальні та колективні; за способом впливу – загальні та спеціальні; за ступенем важливості для правового становища працівниці – основні та додаткові.

У підрозділі обґрунтовується доцільність внесення змін і доповнень до ст. 176 КЗпП щодо заборони залучення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Пропонується доповнити назву і зміст статті після слів «у вихідні дні» словами «у святкові та неробочі дні». Видається доцільним відмовитися від заборони залучення до зазначених робіт жінок, які мають дітей віком до трьох років, а встановити замість цього обмеження, доповнивши ст. 176 КЗпП частиною другою наступного змісту: «Жінок, які мають дітей віком до трьох років, дозволяється залучати до зазначених робіт тільки за їх письмовою згодою і за умови, що це не заборонено медичними рекомендаціями. При цьому жінки мають бути ознайомлені у письмовій формі зі своїм правом відмовитися від такої роботи». Також пропонується внести зміни до ст. 177 КЗпП щодо обмеження залучення жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження положенням про необхідність отримання їх згоди на це у письмовій формі.

У підрозділі звертається увага на те, що незважаючи на закріплення у трудовому законодавстві правових заходів охорони материнства, на практиці далеко не завжди існують умови для їх реалізації. Досить часто роботодавець, приймаючи на роботу жінку, прагнучи уникнути можливих труднощів, які можуть виникнути при її працевлаштуванні (вагітність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка із догляду за дитиною), намагається максимально застрахувати ризик можливих для нього несприятливих наслідків. Це можуть бути різні усні зобов'язання, вимога вийти на роботу з відпустки із догляду за дитиною раніше встановленого законом строку для збереження місця роботи, неможливість взяти листок із тимчасової непрацездатності і т. ін.

В усіх названих випадках порушуються гарантовані трудові права матерів. Водночас державні механізми захисту у таких ситуаціях використовуються дуже рідко. Згідно з частиною другою ст. 232 КЗпП вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одинокі матері – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років можуть оскаржити відмову у прийнятті на роботу безпосередньо до суду, однак довести таку відмову у

судовому порядку дуже складно. У судовій практиці такі справи фактично не зустрічаються. Таким чином, реалізація права на працю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, ставиться у залежність від відповідних правових умов, які створює держава, і волі роботодавця. Для вирішення цих проблем слід перейти від прямих заборон або санкцій для роботодавців до стимулювання їх різними засобами при прийнятті на роботу жінок дітородного віку.

У *підрозділі 2.2. «Правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей»* аналізуються норми трудового права, що встановлюють пільги та переваги для зазначеної категорії працюючих жінок.

Чинним трудовим законодавством України передбачений досить високий рівень пільг та гарантій для вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Це стосується переведення вагітних жінок і жінок-матерів на іншу більш легку роботу із збереженням середнього заробітку, надання такої, що повністю оплачується і є досить тривалою порівняно з іншими країнами відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП), 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 ініціативи власника або уповноваженого ним органу і звільненні при закінченні строку трудового договору тощо.

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

У міжнародних та європейських актах йдеться про категорії жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей. Національне трудове законодавство забезпечує досить високий рівень охорони трудових прав більш широкого кола жінок – вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Серед останніх вирізняються жінки, які мають дітей віком до трьох років, самотні матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років.

У підрозділі виділяються наступні підстави, які дають право на пільги та переваги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей: вагітність, як особливий фізіологічний стан жінки, що вимагає в цілях охорони її здоров'я і здоров'я майбутньої дитини створення особливих умов праці; наявність у матері на вихованні дитини передбаченого законодавством віку або дитини-інваліда. Ці підстави є юридичними фактами, які слід поділити на факти однократної дії та факти-стани. Крім того, підставою для надання додаткових пільг у зв'язку з материнством можуть служити юридичні факти-стани, до яких слід віднести факт виховання і утримання дитини.

У *підрозділі 2.3. «Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей»* аналізуються зазначені гарантії як організаційно-

правові засоби, що забезпечують реалізацію права працюючих жінок на охорону материнства. Автор виходить з того, що юридичні гарантії завжди виражаються у формі правових норм. Однак це не означає, що всі без винятку правові норми, що містять пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, можна віднести до гарантій права працюючих жінок на охорону материнства. Слід розрізняти норми про пільги і переваги як юридичні гарантії трудових прав і норми, що передбачають пільги і переваги як самостійні суб'єктивні права. Виходячи з цього, у підрозділі основну увагу приділено розгляду гарантій, що забезпечують право вагітних жінок і жінок, які мають дітей, на працю.

Чинне законодавство встановлює досить широке коло гарантій, що дозволяють забезпечити більш повну охорону трудових прав і здоров'я жінок, а також їх майбутніх і новонароджених дітей. Так, у ст. 22 КЗпП міститься пряма заборона відмови у прийнятті на роботу з мотивів, не пов'язаних з діловими якостями особи, у тому числі й за статевою ознакою, якщо це не пов'язане з характером роботи, що виконується. Особливо встановлюється заборона відмови у прийнятті на роботу або звільнення з роботи вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184 КЗпП) та ін. У дисертації пропонується вирізняти гарантії, передбачені законом для вагітних жінок і жінок, які мають дітей певного віку, і гарантії матерям (батькам) та іншим членам сім'ї у зв'язку з вихованням неповнолітніх дітей і виконанням сімейних обов'язків. Виділення останніх гарантій пов'язане з тим, що у КЗпП з'явилися норми, які поширюються не тільки на матерів, але й на батьків, інших осіб, зайнятих доглядом за дитиною певного віку.

У підрозділі звертається увага на неповну відповідність норми, що міститься у частині третій ст. 184 КЗпП, про обов'язкове працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору, положенням Конвенції МОП №103 (переглянутої) та Рекомендації МОП №95. У міжнародних актах йдеться не про звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, а про продовження трудового договору до закінчення принаймні одного місяця після кінця відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами.

Дане положення міжнародних актів не враховано у ст. 118 проекту ТК України. З метою приведення змісту зазначеної статті у відповідність з міжнародними стандартами пропонується доповнити її окремою частиною після частини другої наступного змісту: «У випадку закінчення строкового трудового договору у період вагітності роботодавець зобов'язаний за письмовою заявою вагітної жінки та при поданні медичної довідки, що підтверджує стан вагітності, продовжити строк дії трудового договору до закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами. Жінка, строк дії трудового договору з якою було подовжено до закінчення відпустки у зв'язку

з вагітністю і пологами, зобов'язана за запитом роботодавця, але не частіше одного разу на три місяці, подавати медичну довідку, що підтверджує стан вагітності.

При закінченні вагітності до настання у жінки права на відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами (при операції з переривання вагітності, мимовільному викидні та ін.) звільнення жінки у зв'язку із закінченням вагітності допускається по закінченню її тимчасової непрацездатності, але не раніше тижневого строку після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, закінчення тимчасової непрацездатності та в інших випадках».

Третій розділ «Охорона материнства за проектом Трудового кодексу України» присвячено аналізу змісту норм проекту Трудового кодексу України у сфері охорони материнства. У главі 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» Книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» містяться норми, що поширюються на усіх жінок і враховують фізіологічні особливості їхнього організму, а також норми, що встановлюють пільги і гарантії вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей. Такий підхід розробників законопроекту слід вважати частково невірним. Адже зміст глави є ширшим за її назву: у ній містяться норми, що стосуються умов праці усіх жінок, а не тільки вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Розробники законопроекту фактично ототожили жінок із особами з сімейними обов'язками, з чим не можна погодитися. У зв'язку з цим видається доцільним іменувати главу 1 Книги четвертої відповідно як «Особливості регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками».

У ст. 21 «Основні права працівників» серед основних прав вперше закріплено право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними, а також право працюючих жінок на особливий захист материнства. Закріплення серед основних трудових прав працівників зазначених прав відповідає міжнародним стандартам у цій сфері. Водночас у ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» відсутній принцип особливої охорони материнства, у зв'язку з чим пропонується доповнити дану статтю цим принципом.

У Главі 1 Книги четвертої містяться також спеціальні норми про охорону праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей, та норми про створення умов для виконання ними функцій материнства. В цілому у проекті збережено гарантії для зазначеної категорії жінок, передбачені чинним трудовим законодавством, а в ряді випадків встановлено більш високий рівень пільг та гарантій. Так, важливим є включення до частини 1 ст. 287 положення про згоду вагітної жінки на переведення на іншу роботу, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів (таке положення відсутнє у частині першій ст. 178 КЗпП).

Передбачені у частинах першій і другій ст. 287 проекту ТК України правові засоби забезпечення безпечних умов праці для вагітних жінок узгоджуються

зі змістом ст. 5 Директиви Ради Європейського співтовариства від 19 жовтня 1992 р. №92/85/ЄЕС про запровадження заходів, які сприяють покращенню безпеки і охорони здоров'я вагітних жінок, а також жінок-працівниць, котрі нещодавно народили (десята окрема директива у рамках тлумачення статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) і не потребують кардинальних змін.

Водночас відповідно до зазначеної статті Директиви частину 1 ст. 287 доцільно було б доповнити положенням про можливість скорочення тривалості робочого часу таким жінкам. Крім того, згідно з даною статтею Директиви частину 1 ст. 287 слід було б доповнити положенням про те, що оцінка характеру шкідливих виробничих факторів і ступінь впливу цих факторів на вагітних жінок, а також інформування про результати оцінки покладається на роботодавця. У підрозділі сформульовані й інші пропозиції про внесення доповнень до Глави I Книги четвертої, спрямованих на створення гідних умов праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового регулювання охорони материнства за трудовим законодавством України:

1. У системі національного права видається доцільним виділяти самостійний структурно-функціональний інститут «Охорона сім'ї, дитинства, материнства і батьківства», що являє собою вельми складну, інтегровану у чисельні галузі структуру з властивими тільки їй характеристиками, що виконує вкрай важливі функції нормативно-правового регулювання суспільних відносин у даній сфері. Інститут охорони материнства, батьківства, дитинства і сім'ї має комплексну міжгалузеву природу та включає норми конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, сімейного, трудового, аграрного права, права соціального забезпечення та інших галузей. Зазначеними нормами передбачається як надання різноманітних та необхідних гарантій (загальних, матеріальних та юридичних), так і застосування публічного примусу, що включає запобіжні заходи і заходи захисту, поновлення прав, міри відповідальності і т. ін.

2. Норми трудового права з охорони материнства є складовою законодавчих та інших нормативно-правових актів, що у сукупності утворюють комплексне міжгалузеве законодавство у сфері охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства.

3. Охорона материнства нормами трудового права – це система правових, організаційних, економічних заходів, спрямованих на заохочення материнства, гарантування інтересів матері та дитини, забезпечення їх повноцінного розвитку, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством і виконанням сімейних обов'язків.

В охороні материнства нормами трудового права відображується охоронна функція цієї галузі, що проявляється у встановленні гідних умов

праці для жінок-матерів, додаткових пільг і переваг для жінок-матерів, юридичних гарантій їх трудових прав.

4. Україні слід ратифікувати Конвенцію МОП №183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р., що однак не виключає можливості врахування прогресивних норм зазначеної Конвенції у національному законодавстві до її ратифікації. Україні необхідно ратифікувати Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 року, Конвенції МОП №189 про домашніх працівників 2011 року, положення яких також сприятимуть створенню належних умов для поєднання трудових обов'язків з функцією материнства.

5. Чинне трудове законодавство України в цілому відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам права працюючих жінок на охорону материнства. Водночас національне трудове законодавство у частині так званої гендерної охорони праці жінок, враховуючи міжнародні та європейські трудові стандарти (зокрема, положення ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директиви 92/85/ЄЕС), потребує перегляду та внесення змін. Так, у ст. 8 ЄСХ(п) йдеться про обов'язкове регулювання нічної праці для вагітних жінок, для жінок протягом певного періоду після пологів і для жінок, які годують дітей, а також про заборону використання їх праці на підземних роботах у шахтах, на усіх інших небезпечних, шкідливих або важких роботах. Директивою 92/85 ЄЕС забороняється допуск вагітних і жінок, які нещодавно народили, протягом визначеного національним законодавством часу після пологів до роботи у нічний час. Конвенція МОП №171 про нічну працю 1990 року вимагає забезпечення наявності альтернативної нічної праці роботи для працюючих жінок до і після народження дитини протягом визначеного у ст. 7 періоду, а також протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична довідка, котра засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини (під час вагітності, протягом певного часу понад період після народження дитини).

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

Аналогічних змін потребує й зміст частини першої ст. 174 КЗпП, якою забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

6. Аналіз чинного законодавства дозволяє класифікувати правові заходи охорони материнства за наступними підставами: за рівнем заходів, що проводяться, – державні, регіональні, муніципальні та локальні; за характером заходів, що вживаються, – матеріальні, моральні та змішані; за цільовою спрямованістю – заходи, спрямовані на охорону здоров'я матері,

підтримку трудового довголіття, забезпечення гідного рівня життя і т. ін.; за часом реалізації – термінові та безстрокові; за ступенем вираження – індивідуальні та колективні; за способом впливу – загальні та спеціальні; за ступенем важливості для правового становища працівниці – основні та додаткові.

7. Щодо пільг та гарантій для вагітних жінок і жінок-матерів, то 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 й певні неузгодженості. Наприклад, Рекомендація МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року передбачає більшу тривалість додаткової перерви для годування дитини порівняно із ст. 183 КЗпП. Перерви в роботі для годування немовлят повинні, за можливістю, становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, до того ж, у разі пред'явлення лікарняної довідки частота і тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватись. У Рекомендації також йдеться 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 повинні фінансуватися або повинна хоча б надаватися субсидія за рахунок громадських коштів чи в порядку обов'язкового соціального страхування.

8. У проєкті ТК України збережено високий рівень охорони трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Хоча в деяких питаннях має місце відступлення від рівня, передбаченого чинним КЗпП.

9. У чинному КЗпП термін «особи із сімейними обов'язками» не застосовується, хоча низка статей Кодексу встановлює гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Однак відповідні норми чинного КЗпП не виділено в окрему главу, вони містяться у різних главах Кодексу. Проєкт ТК України в частині правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками в цілому відповідає положенням Конвенції МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, а в частині регулювання праці жінок із сімейними обов'язками у ряді випадків встановлює більш високий рівень гарантій порівняно із стандартами МОП.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Пожарова О.В. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. Вип. 52. – Одеса : Юридична література, 2010. – С. 147-155.

2. Пожарова О.В. Особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук.

праць. Вип. 57 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2011. – С. 282-287.

3. Пожарова О.В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. Вип. 66 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2012. – С. 216-223.

4. Пожарова О.В. Міжнародні стандарти трудових прав жінок із сімейними обов'язками та законодавство України, що закріплює відповідні права // Вісник Одеського національного університету. Серія: «Правознавство». – 2013. – Том 18. – Випуск 1(18). – С. 69-76.

5. Пожарова О.В. Міжнародні трудові норми про охорону материнства // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». – 2013. – № 5. – С. 347-351.

6. Пожарова О.В. Охрана материнства по трудовому законодательству Украины // Закон и жизнь : междунар. науч.-практ. правовой журнал / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинэу : SRL «Cetatea de Sus», 2013. – Вып. №12/4(264). – С. 109-113.

7. Пожарова О.В. Захист материнства за проектом Трудового кодексу України. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомлень учасників II Міжнар. наук. конф. (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.) / за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків : Кроссрууд, 2010. – С. 385-388.

8. Пожарова О.В. Гарантії при прийнятті на роботу і звільненні вагітних жінок і жінок-матерів / О.В. Пожарова // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна. – Одеса : Фенікс, 2011. – С. 69-71.

9. Пожарова О.В. Захист материнства нормами трудового права / О.В. Пожарова // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (20-21 травня 2011 р., м. Одеса). Т. 2 / відп. ред. д-р юрид. наук В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2011. – С. 418-420.

10. Пожарова О.В. Правове забезпечення гідних умов праці для жінок-матерів // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т. 3 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 366-368.

11. Пожарова О.В. Правова охорона материнства за трудовим законодавством України // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 202-204.

12. Пожарова О.В. Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.). Т.1 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 575-577.

АНОТАЦІЯ

Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2014.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці спеціальним комплексним дослідженням інституту охорони материнства за трудовим законодавством України.

У дисертації визначено поняття «охорона материнства» за трудовим законодавством України; досліджено міжнародні та європейські стандарти охорони материнства і ступень їх імплементації у національне трудове законодавство; охарактеризовано становлення, сучасний стан і перспективи розвитку інституту охорони материнства за трудовим законодавством України. Визначено місце норм про охорону материнства у системі трудового права України. Здійснено класифікацію та охарактеризовано правові заходи охорони материнства, передбачені трудовим законодавством України. Сформульовано конкретні пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України у сфері охорони материнства.

Ключові слова: працюючі жінки, материнство, охорона материнства, право працюючих жінок на охорону материнства, трудове законодавство.

АННОТАЦИЯ

Пожарова О.В. Охрана материнства по трудовому законодательству Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2014.

Диссертация является одним из первых в отечественной науке специальным комплексным исследованием института охраны материнства по трудовому законодательству Украины.

В диссертации определено понятие «охрана материнства» по трудовому законодательству Украины и его соотношение с понятием «защита материнства». Понятие «охрана материнства» рассмотрено в нескольких значениях как: принцип правового регулирования индивидуальных трудовых отношений; одно из основных трудовых прав – право работающих женщин на особую охрану материнства, закрепленное в международных актах, Конституции и законах Украины; субинститут правового института «Труд женщины и лиц с семейными обязанностями» Индивидуального трудового права; система государственных и общественных мер.

Исследованы международные (акты ООН и МОП) и европейские (акты Совета Европы и Европейского Союза) стандарты охраны материнства и степень их имплементации в национальное трудовое законодательство.

Охарактеризованы становление, современное состояние и перспективы развития института охраны материнства по трудовому законодательству Украины. Определено место норм об охране материнства в системе трудового права Украины. Сделан вывод о том, что указанные нормы образуют субинститут в структуре комплексного правового института «Труд женщин и лиц с семейными обязанностями» Индивидуального трудового права.

Выявлены основные тенденции в правовом регулировании трудовых отношений с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей, в Украине и зарубежных странах.

Осуществлена классификация и охарактеризованы правовые меры охраны материнства, предусмотренные трудовым законодательством Украины.

На основе анализа специальной литературы, действующего законодательства и практики его применения, международных актов и позитивного зарубежного законодательного опыта сформулированы конкретные предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в сфере охраны материнства.

Ключевые слова: работающие женщины, материнство, охрана материнства, право работающих женщин на охрану материнства, трудовое законодательство.

SUMMARY

Pozharova O.V. Maternity protection under the labour legislation of Ukraine. – Manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – Labour law; Social Security Law. – National University «Odessa Law Academy», Odessa, 2014.

The dissertation is one of the first special complex investigations of the institute of maternity protection under the labour legislation of Ukraine in the domestic science.

The definition of «maternity protection» under the labour legislation of Ukraine is described in the thesis; international and European standards of maternity protection and degree of their implementation in national labour legislation are researched; formation, current state and prospects of development of the institute of maternity protection under the labour laws of Ukraine are being characterized. The place of norms on maternity protection in the system of Ukrainian labour law is defined. Classification is carried out and legal means of maternity protection, stipulated by the labour legislation of Ukraine, are being characterized. Specific proposals on improvement of existing legislation and draft Labour Code of Ukraine in the field of maternity protection are being formulated.

Key words: working women, maternity, maternity protection, the right of employed women to protection of maternity, labour legislation.