

Станом на 1 березня 2013 року МОП прийняла 189 конвенцій і 202 рекомендації. Україна ратифікувала 69 конвенцій, у тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних, 57 із 177 технічних конвенцій. Із 69 конвенцій, ратифікованих Україною, 61 залишається у силі, а 8 конвенцій були денонсовані.

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I «Основні права людини»; розділ II «Зайнятість»; розділ III «Соціальна політика»; розділ IV «Регулювання питань праці»; розділ V «Колективні трудові відносини»; розділ VI «Умови праці»; розділ VII «Соціальне забезпечення»; розділ VIII «Праця жінок»; розділ IX «Праця дітей і підлітків»; розділ X «Літні працівники»; розділ XI «Працівники-мігранти»; розділ XII «Працівники корінного населення»; розділ XIII «Окремі категорії працівників».

Пожарова О. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЮРИДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК НА ОХОРОНУ МАТЕРИНСТВА

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється за допомогою міжнародних актів (актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій) та актів національного трудового законодавства. Серед міжнародних актів слід виділити передусім акти Міжнародної організації праці, зокрема, Конвенцію МОП № 103 про охорону материнства (переглянутої у 1952 р.) і Рекомендацію МОП № 95 про охорону материнства 1952 р., що 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., що не виключає можливості врахування прогресивних норм зазначеної Конвенції у національному законодавстві до її ратифікації.

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 звіль-

нення 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).

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється норми трудового права України, що містяться у різних правових інститутах трудового права: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, охорона праці та ін. На законодавчому рівні дані норми містяться у главі XII «Праця жінок» чинного КЗпП, Законі України «Про охорону праці», Законі України «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. Дана тенденція відображена у проекті Трудового кодексу України, до структури якого включено окрему Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». У главі 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» 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 ширше за її назви: 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 більш послідовною позиція російського законодавця: у Частині четвертій Розділу XII «Особливості регулювання праці

окремих категорій працівників» міститься глава 41 «Особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками»

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

У національному законодавстві визначається тільки поняття «дитинство», яке згідно із ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» є періодом розвитку людини до досягнення повноліття. Поняття материнства, батьківства на законодавчому рівні на визначаються, що не виключає можливих відмінностей в їх трактуванні і вимагає вироблення єдиного уніфікованого підходу.

Видається необхідним прийняття окремого Закону України «Про охорону материнства» з наступною структурою: Розділ I. Загальні положення; Розділ II. Права та свободи дитини; Розділ III. Дитина і сім'я; Розділ IV Дитина і суспільство; Розділ V Дитина в несприятливих умовах і екстремальних ситуаціях; Розділ VI Відповідальність за порушення законодавства про охорону дитинства; VII Міжнародне співробітництво; VIII «Прикінцеві положення».

Тарасюк Т. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ДЖЕРЕЛА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У сучасний період договірні акти набувають усе більшого поширення в різних галузях права. Не є винятком й право соціального забезпечення. П. Д. Пилипенко вважає, що актами договірному характеру, які є джерелами права соціального забезпечення, є універсальні міжнародно-правові акти, регіональні міжнародно-правові акти, двосторонні (локальні) договори України та внутрішньодержавні акти соціального партнерства (Право соціального забезпечення: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – С. 93).

Існують також інші класифікації, які, проте, зводяться до наявності таких основних договірних актів у сфері соціального забезпечення як міжнародно-правові акти, двосторонні договори та акти соціального партнерства.

Серед універсальних міжнародних актів першочергове значення мають акти ООН (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні,