

*Пожарова О. В.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Анотація. У статті досліджується юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства за законодавством окремих зарубіжних країн. Розглядається міжнародно-правове регулювання праці жінок у Скандинавських країнах, Великій Британії, Іспанії.

Аналізується Закон «Про охорону материнства» Німеччини та зміни, які було внесено до нього у 2017 році. Жінки мають право працювати під час вагітності. Вагітним жінкам та жінкам, які годують дітей груддю, дозволено працювати у вихідні й святкові дні, а також у вечірній час із 20:00 до 22:00. Звільняти вагітних жінок та жінок у перші чотири місяці після народження дитини неприпустимо. Штраф до п'ятнадцяти тисяч євро або тюремне ув'язнення строком до року загрожує роботодавцю, якщо він не виконує свої обов'язки відносно вагітних жінок та жінок, які годують дітей.

Визначено, що законодавство України щодо охорони материнства в цілому відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання.

Вносяться пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у сфері охорони материнства та розробки єдиного законодавчого акту про охорону материнства. Запропонована структура проекту закону та назва «Про охорону материнства».

Визначено поняття охорони материнства.

Ключові слова: охорона материнства, материнство, працюючі жінки, вагітні жінки, роботодавець, вихідні дні, святкові дні, нічний час, пільги, норми трудового права, міжнародні акти, міжнародне регулювання праці, Німеччина.

Постановка проблеми. Захист сім'ї та охорона материнства гарантується у конституціях зарубіжних країн, наприклад, частиною четвертою ст. 6 Основного Закону Німеччини, ст. 39 Конституції Іспанії, ст. 67 Конституції Португалії, частиною першою ст. 41 Конституції Ірландії, частиною третьою ст. 68 Конституції Польщі.

Україна як член міжнародного співтовариства бере участь у діяльності зі створення сприятливого для жінок та жінок-матерів середовища, в якому захист їх прав забезпечується з дотриманням принципів демократії, рівності, миру, соціальної справедливості з урахуванням моральних засад та традиційних цінностей українського суспільства.

Згідно із частиною третьою ст. 51 Конституції України сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою. У ст. 24 Конституції України закріплено спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю із материнством, правовий захист, моральна та матеріальна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Сімейним кодексом України встановлено, що держава охороняє сім'ю, дитинство, материнство, батьківство, створює умови для зміцнення сім'ї, створює людині умови для материнства та батьківства, забезпечує охорону прав матері та батька, матеріально і морально заохочує і підтримує материнство та батьківство [2].

Така спрямованість національного законодавства щодо охорони материнства, узгоджується зі змістом багатьох міжнародно-правових актів. На сьогодні актуальним завдання науки трудового права є здійснення порівняльно-правового аналізу норм актів чинного трудового законодавства України з актами законодавства окремих зарубіжних країн у сфері забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства.

Стан дослідження. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджуються у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.Г. Рогань, О.М. Потопахіна, Г.І. Чанишева та інші.

Мета дослідження – розглянути досвід окремих зарубіжних країн і зазначити ті напрацювання у сфері забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства, які корисно було б застосувати в Україні.

Виклад основних положень. На сучасному етапі розвитку міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері продовжує приділятися значна увага спеціальним, окремим правам тих категорій працівників, які через фізіологічні, вікові, соціальні та інші особливості не можуть на рівних конкурувати на ринку праці та не мають однакових можливості у реалізації загальних для всіх працівників прав і свобод.

Національним трудовим законодавством передбачено відповідні гарантії та пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, що через відомі обставини не можуть нарівні з іншими працівниками в повному обсязі виконувати передбачені загальними нормами обов'язки в трудових правовідносинах.

Слід погодитися з думкою М.М. Грекової, яка вважає, що саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства [3, с. 139].

Останнім часом у сфері міжнародно-правового регулювання праці жінок відбуваються різноманітні процеси. В багатьох країнах Західної Європи роботодавці відмовляють у наданні працюючим жінкам спеціальних пільг і особливих переваг у сфері праці, окрім вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили дитину. Акти щодо охорони праці жінок послабляються виключаннями або прямо відмінюються чи визнаються 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. Сполучене Королівство було вимушено денонсувати п. 4 ст. 8 «Права працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії на тій підставі, що його положення не відповідають вимогам часу, мають дискримінаційний характер і можуть обмежити можливості працевлаштування жінок у певних галузях. Іспанія за подібними підставами денонсувала підпункт «b» п. 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії [4].

Слід звернути увагу, що однією із європейських країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин жінок є Німеччина. В країні з 1952 року діє спеціальний Закон «Про охорону материнства» [5], у 2017 році було внесено зміни до нього. Закон «Про охорону материнства» поширюється тільки на тих жінок, які самі народили дитину, тобто дії цього закону не розповсюджуються на жінок із прийомними дітьми.

Важливим нововведенням є те, що тепер жінки повинні самі вирішувати, працювати їм чи ні під час вагітності. Для службовців і солдат закон – стандартизований, проте для підприємців, власників фірм і керуючих юридичних осіб, наприклад, з обмеженою відповідальністю, закон не має юрисдикційної сили [6].

Велику увагу приділено у законі щодо безпечних умов праці для вагітних жінок та жінок, які годують дітей. Вагітним жінкам та жінкам, які годують дітей груддю, було заборонено працювати у нічний час та у вихідні дні, але згідно з новими змінами в законі, тепер їм дозволено працювати у вихідні й святкові дні, а також у вечірній час із 20:00 до 22:00. Однак, обидві сторони, роботодавець і особливо жінка, повинні погодитися на такі умови праці (також враховуються рекомендації лікаря). Закон закріплює вимоги щодо охорони здоров'я майбутньої матері й дитину: роботодавець повинен забезпечити вагітних жінок місцем для відпочинку й приймання їжі, можливістю робити перерви.

Для жінок, які після дванадцяти тижнів вагітності пережили втрату дитини, діє особливий захист від необгрунтованого звільнення протягом чотирьох місяців. Матері дітей з обмеженими можливостями мають право на більш тривалий строк правового захисту – дванадцять тижнів замість восьми.

Згідно із параграфом 9 цього закону звільнення вагітних жінок та жінок у перші чотири місяці після народження дитини неприпустимо, якщо роботодавцю під час звільнення було відомо про вагітність/народження дитини. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками без їхньої згоди не допускається, за винятком банкрутства організації або якщо без заміни вагітної жінки-працівниці робота не може бути продовжена [7].

Закон ФРН «Про захист від звільнення» строго регламентує процедуру розірвання трудового договору на підприємствах. Згідно з першою статтею цього закону, при кожному звільненні повинні враховуватися соціальні фактори, а саме: виробничий стаж і вік працівника, кількість утриманців, вагітність, інвалідність і її ступінь. Якщо соціальні фактори не були враховані, звільнення вважається незаконним. Особливі положення щодо захисту від звільнення існують відносно учнів, неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, жінок під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною (це стосується і батьків, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною).

Якщо роботодавець не виконує свої обов'язки відносно вагітних жінок та жінок, які годують дітей, йому загрожує штраф до п'ятнадцяти тисяч євро або тюремне ув'язнення строком до року [8]. Досвід Німеччини, як країни-лідера Європейського Союзу, безперечно має велике значення для вдосконалення національного законодавства.

Слід підкреслити, що правові норми, які стосуються охорони праці жінок в Україні, містяться у сімейному, аграрному, адміністративному, цивільному законодавстві, але норми, які містять правові гарантії, що забезпечують охорону праці жінок та її безпеку для здоров'я, є найбільшими у трудовому законодавстві.

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, враховуючи досвід Німеччини.

У зв'язку з цим необхідно запропонувати розробку єдиного законодавчого акту про охорону материнства. Основною метою зазначеного Закону має бути забезпечення оптимального поєднання зайнятості жінок у виробництві з їх материнськими обов'язками.

Крім того, варто запропонувати наступну структуру Закону України «Про охорону материнства»: Розділ I. Загальні положення; Розділ II. Права та свободи жінки-матері; Розділ III. Жінка-матір і сім'я; Розділ IV. Жінка-матір і суспільство; Розділ V. Жінка-матір в несприятливих умовах і екстремальних ситуаціях; Розділ VI. Відповідальність за порушення законодавства про охорону материнства; Розділ VII. Міжнародна співпраця; Розділ VIII. Прикінцеві положення.

Також необхідно закріпити у законі поняття «охорона материнства» як сукупність правових норм, що передбачають гідні умови праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, додаткові пільги для зазначеної категорії жінок, юридичні гарантії їх трудових прав.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок у цьому напрямі. Використання досвіду окремих зарубіжних країн з добре розвинутими традиціями охорони материнства буде корисним для нашої держави. Законодавство України щодо охорони материнства загалом відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, але з метою упорядкування правового регулювання праці жінок, охорони материнства на комплексній основі, видається необхідним розробка єдиного законодавчого акту про охорону материнства, а саме – Закону України «Про охорону материнства».

Література:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21–22. Ст. 135.
3. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
4. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300 (дата звернення: 05.06.2019).

5. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) URL: <https://www.fu-berlin.de/en/sites/dfam-service/media/mutterschutz/muschg.pdf> (дата звернення: 05.06.2019).
6. Холоденина В. Закон об охране материнства: что изменится с 2018 года? URL: <https://zakona-ob-ohrane-materinstva-chto-izmenitsja-s-2018-goda/>.
7. Кримханд (Дортмунд) В. Охрана материнства. Закон Германии. URL: <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2013/6/276/6035/zakon-ob-ohrane-materinstva-v-germanii?lang=ru> (дата звернення: 06.06.2019).
8. Герман А. Закон об охране материнства изменился. URL: <https://www.neue-semljaki.de/ответы-на-вопросы/411-закон-об-охране-материнства-изменился.html> (дата звернення: 07.06.2019).

Pozharova O. Concept of maternity protection under the legislation of individual foreign countries: experience for Ukraine

Summary. In the article the legal support of working women on maternity protection is analyzed according to the laws of individual foreign countries. The article considers the international legal regulation of women's labour in the Scandinavian countries, Great Britain, and Spain.

The German Maternity Protection Act and the changes that were made in 2017 are also analyzed. Women have the right to work during pregnancy. Pregnant and lactating women are allowed to work on weekends and public holidays, as well as in the evening from 20:00 to 22:00. Dismissing pregnant women and women in the first four months after giving birth is prohibited. A fine of up to fifteen thousand Euros or imprisonment for up to one year will be received by the employer if he violates the rights of pregnant women and women who are lactating.

The legislation of Ukraine on the protection of maternity in general, corresponds to the requirements of international acts.

Proposals are made to improve the current legislation in the field of maternity protection and develop a general legislative act on maternity protection. The structure of the draft law and the title "On Maternity Protection" are proposed.

The definition of the concept of maternity protection is given.

Key words: maternity protection, maternity, working women, pregnant women, employer, days off, holidays, night time, benefits, norms of labour law, international acts, international labour regulation, Germany.