

Розділ II

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 341.1/8



Назимко Олена Вікторівна,
кандидат юридичних наук
(Донецький юридичний інститут МВС України)

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЗАХИСТ ІНСТИТУТУ МАТЕРИНСТВА: СУЧАСНІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

Автором даної статті наведено та розглянуто зміст тих предметно-спрямованих, регулятивних норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють основні принципи, базові цілі та завдання МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання грошової допомоги по материнству та на збереження робочого місця.

Ключові слова: трудові відносини, працююча жінка, вагітність, пологи, материнство, дитина, мати, відпустка по пологах та по догляду за дитиною, грошова допомога по материнству, збереження робочого місця, подальша зайнятість.

Актуальність. Однією із системоутворюючих соціальних констант сучасного цивілізованого, гуманізованого інституту трудових відносин є суворе нормативне дотримання роботодавцем сукупності фундаментальних соціально-трудова прав всіх без виключення та власне окремих, подекуди достатньо вразливих категорій працівників, які, у свою чергу, представляють усі легальні сфери професійно-трудова діяльності.

Деякі із таких соціально-трудова прав можуть бути безпосередньо пов'язаними із надзвичайно важливими та невід'ємними фізичними характеристиками працівників, а також із їхніми попередніми та/або подальшими природними та цілком законними потребами/вимогами.

Такі характеристики та потреби/вимоги можуть відображати, у свою чергу, як окремо, так і, безумовно, сукупно вік, стать, стан фізичного та/або психічного здоров'я, стан фізичної та іншої здатності до певного виду професійно-трудова діяльності, а також природні етапи подальшого біологічного та соціального розвитку працівників.

До низки, скажімо так, специфічних, вразливих соціальних категорій працівників, крім, наприклад, неповнолітніх осіб (дітей та підлітків), осіб похилого віку, працівників, які представляють низку важких та небезпечних для життя та фізичного та/або психічного здоров'я сфер професійно-трудова діяльності працівників, які через працю в одній із таких сфер зазнали негативного впливу на стан свого фізичного та/або психічного здоров'я, належать також, безумовно, і працюючі жінки.

Серед цілої низки законних соціально-трудова прав кожної працюючої жінки, пов'язаних із щойно вказаними чинниками (фізичними характеристиками та законними

потребами/вимогами), слід особливо виділити законне право та водночас природну і святую потребу кожної працюючої жінки стати матір'ю, тобто створити власну сім'ю.

Важлива соціально-трудова складова вказаного права та водночас вказаної потреби кожної працюючої жінки полягає в тому, що вони є безпосередньо пов'язаними з цілою низкою елементів гарантованої законом системи соціального забезпечення в рамках процесу здійснення трудових відносин, зокрема у випадку їх тимчасового припинення.

Такими базовими нормативними елементами є необхідність подальшого збереження за жінкою, яка народила дитину, її робочого місця, надання такій працюючій жінці встановленої законом відпустки, протягом якої жінка-мати має право здійснювати догляд за своєю дитиною, та сплата такій жінці грошової допомоги встановленого законом розміру.

Сукупність щойно зазначених належно гарантованих нормами національного трудового права заходів із соціального забезпечення працюючої жінки-матері, здійснюваних державними та соціальними інституціями в цілому і зокрема окремим роботодавцем, є спрямованою на остаточне відновлення та захист вразливого фізичного та/або психічного здоров'я працюючої жінки-матері, остаточне відновлення її післяпологової працездатності, турботу про здоров'я та життя народженої нею дитини.

Власне саме тому надзвичайно актуальними є наведення та дослідницький розгляд змісту тих предметно-спрямованих, регулятивних норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють основні принципи, базові цілі та конкретні завдання МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання нею відпустки по вагітності та пологах, на отримання нею грошової допомоги по материнству та на збереження за нею робочого місця.

Здійснення новітніх наукових досліджень у рамках цієї окремої, відносно цілісної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам професійних спілок працівників України, діячам професійних спілок роботодавців України, а також належно уповноваженим українським законодавцям та посадовцям можливість розробляти та вносити ґрунтовні проекти корисних, новаторських законотворчих поправок, спрямованих на прогресивне та водночас виважене реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної науково-правничої статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є узагальнення та аналіз основних принципів, базових цілей та конкретних завдань МОП у рамках зазначеної сфери інституту трудових відносин.

Використані джерела. Поступове досягнення сформульованої мети даної науково-правничої статті здійснено нами завдяки зверненню до змісту низки діючих спеціальних джерел права МОП, а також рекомендаційних документів МОП.

Виклад основного матеріалу. Як сучасний інститут трудових відносин, так й інститут трудових відносин минулих часів та, насамперед, життя одного із базових суб'єктів такого інституту, тобто самого працівника, абсолютно неможливо уявити поза їхнього безпосереднього та повсякчасного зв'язку із низкою інших фундаментальних соціальних (громадських), тобто людських інститутів, які природним шляхом постійно відтворюють та власне кількісно та якісно примножують соціум.

Одним із таких інших фундаментальних соціальних інститутів, який не лише має безпосередній та важливий вплив на інститут трудових відносин, але й у певний проміжок часу людського життя має пріоритетне значення стосовно трудових відносин, власне стосовно самого процесу їх безпосереднього здійснення, є інститут материнства й інститут батьківства та/або сім'ї в цілому.

Так, наприклад, у п. 1. ст. 1 Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року (надалі — Конвенція МОП № 156) зазначено, що ця Конвенція поширюєть-

ся на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності [1].

Таким чином, наявність вказаних обов'язків, безумовно, може безпосередньо означати і факт та/або стан тимчасового припинення трудящим чоловіком або власне трудящою жінкою активної професійно-трудової діяльності саме через появу на світ дитини, іншими словами припинення ними активного та/або регулярного заробітку грошових засобів для існування, які, тобто професійно-трудова діяльність та/або заробіток грошових засобів для існування, в цій Конвенції названі економічною діяльністю.

У ст. 2 Конвенції МОП № 156 окремо зазначено важливе положення предметного та суб'єктного характеру, яке встановлює імператив рівної розповсюдженості нормативних положень цієї Конвенції на усі сфери професійно-трудової діяльності та імператив рівності усіх категорій працівників у контексті дії нормативних положень цієї Конвенції. Так, у вказаній статті цієї Конвенції зазначається, що ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності і на всі категорії трудящих [1].

Окремої уваги в рамках цієї Конвенції приділено проблемі недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин щодо трудящих чоловіків та трудящих жінок. Так, у п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 156 зазначено, що для забезпечення однакового (рівного) ставлення і однакових можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики щодо кожного члена Організації (МОП. *Прим. авт.*) полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки [1].

Одним із основних елементів недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин щодо трудящих чоловіків та трудящих жінок є, згідно п. а) ст. 4 Конвенції МОП № 156, забезпечення того, аби трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи [1].

Не менш важливими є й, згідно ст. 7 Конвенції МОП № 156, заходи в галузі професійної орієнтації та підготовки, які б давали трудящим із сімейними обов'язками змогу почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку із сімейними обов'язками [1].

Пп. 13 та 14 пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року (надалі — Рекомендація МОП № 165) надають більш детальне та ґрунтовне уявлення про законні права працівників із сімейними обов'язками у сфері професійної підготовки та перепідготовки, професійної орієнтації. Так, у п. 14 пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 зазначено, що для сприяння початку трудової діяльності або її відновлення працівникам із сімейними обов'язками повинні надаватися потрібні послуги у межах діючих служб для всіх працівників або, у разі відсутності таких, відповідно до національних умов; вони повинні охоплювати безплатні для працівників служби професійної орієнтації, професійної консультації, інформації та працевлаштування, котрі були б укомплектовані кадрами потрібної кваліфікації та мали змогу відповідним чином задовольнити особливі потреби працівників із сімейними обов'язками [2].

Таким чином, на працівників із сімейними обов'язками нормативно розповсюджується, скажімо так, режим найбільшого нормативного сприяння у сфері загального та власне соціального забезпечення перспектив відновлення, підвищення та зміни їхньої професійно-трудової кваліфікації, якщо їхні ті чи інші сімейні обов'язки, зокрема і законний материнський догляд за новонародженою дитиною, вплинули на їхні професійно-трудові, кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи. Так, у п. 13. пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 зазначено, що відповідно до національної

політики і практики працівникам із сімейними обов'язками мають надаватися можливості професійної підготовки та, де це можливо, оплачувана навчальна відпустка для використання їх [2].

Однак без жодного перебільшення, наріжне нормативне положення міститься у ст. 8 Конвенції МОП № 156, де чітко зазначено, що сімейні обов'язки самі по собі не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин [1].

Таким чином, безумовно, мається на увазі також і нормативне забезпечення кожній матері права та можливості здійснювати догляд за нещодавно народженою нею дитиною без жодного ризику для соціального статусу такої матері як працюючої особи.

У рамках ст. 9 Конвенції МОП № 156 зазначено необхідність імплементації її нормативних положень за допомогою різноманітних інституційних методів та різноманітних процедур, якими можуть бути законодавство або положення, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражні рішення, рішення суду або поєднання цих методів або, з урахуванням національних умов, будь-яким іншим способом, що узгоджується із національною практикою [1].

П. 15 пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 зазначає необхідність ствердження рівності можливостей працівників із сімейними обов'язками та ставлення до них, у порівнянні з іншими працівниками стосовно підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості [2].

П. 16 пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165, у свою чергу, суттєво доповнює положення процитованої вище ст. 8 Конвенції МОП № 156, зазначаючи, що сімейний стан, сімейні обставини або сімейні обов'язки не повинні самі по собі бути суттєвою підставою для відмови у наданні роботи чи для припинення трудових відносин [2].

Право на материнство, важливою, неминуchoю та невід'ємною етапною складовою якого є відпустка по материнству, нормативно закріплено в підп. 1) п. 22 пар. IV «Умови зайнятості» Рекомендації МОП № 165, де визначено норму про те, що право на материнство в широкому розумінні передбачає також материнське (батьківське) право на отримання протягом певного періоду, безпосередньо після закінчення відпустки по материнству, додаткової відпустки (батьківської відпустки) зі збереженням роботи та всіх пов'язаних з нею прав [2].

Розширюючи складові права на материнство, підп. 1 п. 23 пар. IV «Умови зайнятості» Рекомендації МОП № 165 виокремлює право працівника (чоловіка або жінки), на утриманні якого перебуває дитина, на отримання, у разі хвороби останньої, відпустки.

Таким чином, сукупність норм розглянутих джерел права та рекомендаційних документів МОП відтворює широке нормативне уявлення/тлумачення про інститут материнства (батьківства) та пов'язані із ним соціально-трудові права.

Його складовою є не лише право жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати за її новонародженою дитиною, але й в подальшому, у рамках законних додаткових відпусток, доглядати за нею, зокрема у разі її хвороб. Таким чином, право на материнство включає законне право матері бути поряд із дитиною протягом початкових етапів її фізичного та іншого становлення. Таке широке, комплексне право на материнство як таке та сам факт материнства передбачають недоторканність соціально-трудових прав матері як попередньо та в наступному працюючої особи.

Основним офіційно діючим джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері захисту права працюючих жінок на материнство є Конвенція МОП № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства» від 15 червня 2000 року (надалі — Конвенція МОП № 183). На основі нормативних положень цієї Конвенції було офіційно переглянуто: Конвенцію МОП № 3 «Про зайнятість жінок» від 1919 року, Конвенцію МОП (переглянуту в 1952 році) № 103 «Про охорону материнства» від 28 чер-

вня 1952 року та Рекомендацію МОП № 95 «Щодо охорони материнства» від 28 червня 1952 року.

На відміну від детально розглянутих нами вище джерел сучасного міжнародного трудового права, Конвенція МОП № 183 надає окреме та дещо розширене поняття саме працюючих жінок, якими, відповідно до ст. 2 Розділу «Сфера дії», є всі працюючі за наймом жінки, у тому числі жінки, зайняті в нетипових формах залежної праці [3].

Відповідні нормативні положення Конвенції МОП № 183 захищають право працюючих жінок на материнство із самого початку підготовки працюючої жінки до материнства. Таким початковим етапом є, як відомо, період вагітності, протягом якого вкрай необхідно берегти життя, здоров'я та спокій самої матері та дитини, яка має народитися.

Так, у ст. 2 Розділу «Охорона здоров'я» Конвенції МОП № 183 зазначено (у перекладі з мови-оригіналу джерела), що після консультацій із представницькими організаціями роботодавців та трудящих кожна держава-член (держава-член МОП. *Прим. авт.*) вживає належних заходів для забезпечення того, аби вагітні жінки та матері, які годують дітей, не виконували роботу, яка, за визначенням компетентних на те органів влади, є шкідливою для здоров'я матері або дитини, або ж, згідно з висновками, загрожують здоров'ю матері або її дитини [3].

Одним з основних соціальних благ, яке уможлиблює імплементацію права працюючої жінки на материнство, є її законне право на відпустку по вагітності та пологах.

Так, відповідно до п. 1 ст. 4 Розділу «Відпустка по вагітності та пологах» Конвенції МОП № 183 (у перекладі з мови-оригіналу джерела), після надання медичного свідоцтва або після іншої належної перевірки, яка є передбаченою національним законодавством або практикою, які засвідчують передбачуваний термін пологів, жінка, стосовно якої застосовується дана Конвенція, має право на відпустку по вагітності та пологах тривалістю не менше 14 тижнів [3].

Справа збереження життя та здоров'я матері та її дитини передбачає, у разі очевидної необхідності, надання працюючій жінці варіативно подовженої відпустки по вагітності та пологах. Так, відповідно до пп. 4, 5 Розділу «Відпустка по вагітності та пологах» Конвенції МОП № 183, зазначено (у перекладі з мови-оригіналу джерела), що з врахуванням необхідності охорони здоров'я матері та дитини, відпустка по вагітності та пологах включає обов'язковий період тривалістю у шість тижнів після народження дитини, якщо на національному рівні між урядом та представницькими організаціями роботодавців та трудящих не узгоджено інших термінів. Частина відпустки по вагітності та пологах, яка передуює пологам, подовжується на час, що дорівнює періоду, який минув між передбачуваним терміном пологів та фактичною датою пологів, без зменшення тривалості будь-якої частини обов'язкової післяпологової відпустки [3].

У разі ж захворювань працюючих матерів, або ускладнень, чи небезпеки ускладнень їхньому стану здоров'я, викликаних вагітністю або пологами, таким матерям після надання медичного свідоцтва надається додаткова відпустка до або після періоду, на який припадає відпустка по вагітності та пологах. Характер та максимальна тривалість такої відпустки може встановлюватися відповідно до національного законодавства та практики [3].

Наступною базовою соціальною складовою законного права працюючої жінки на материнство є, як відомо, її законне право на отримання регулярної грошової допомоги для матеріального утримання самої себе та матеріального утримання народженої нею дитини. Така грошова допомога встановленого законом розміру виплачується жінці-матері протягом періоду її перебування у відпустці по вагітності та пологах.

Так, у пп. 1, 2, 3, 4, 6 та 8 ст. 6 Розділу «Допомога» Конвенції МОП № 183 (у перекладі з мови-оригіналу джерела) зазначаються наступні предметні положення з цього приводу. Відповідно до національного законодавства або будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці, жінкам, які є відсутніми на роботі у зв'язку з відпусткою, вказаною у статтях 4 та 5, надається грошова допомога. Грошова допомога встанов-

люється на такому рівні, аби жінка могла утримувати себе та свою дитину у гідних санітарно-гігієнічних умовах та могла мати належний рівень життя. Якщо, відповідно до національного законодавства або практики, нарахування грошової допомоги, яка сплачується у зв'язку з вказаною у статті 4 відпусткою, здійснюється на основі попередніх заробітків, то розмір такої грошової допомоги встановлюється на рівні не менш двох третин від рівня попередніх заробітків жінки або тих її заробітків, які беруться до уваги під час нарахування допомоги. Якщо, відповідно до національного законодавства або практики, для встановлення розміру грошової допомоги, яка сплачується у зв'язку із вказаною у статті 4 відпусткою, використовуються інші методи, то розмір такої допомоги встановлюється в середньому на рівні суми, яка отримується при застосуванні положення попереднього пункту. Якщо матеріальне становище жінки не відповідає умовам, які надають їй право на отримання грошової допомоги, яка встановлюється відповідно до національного законодавства або будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці, то вона має право на адекватну допомогу із фондів соціальної допомоги за умови здійснення перевірки її доходів, що є необхідним для надання такої допомоги. З метою забезпечення статусу жінки на ринку праці, допомога у зв'язку із відпусткою, згаданою у статтях 4 та 5, виплачується з фондів обов'язкового соціального страхування або з громадських фондів, або відповідно до порядку, який визначається національним законодавством та практикою. Роботодавець не несе індивідуальної відповідальності за прямі витрати, пов'язані із виплатою будь-якої такої допомоги працюючій у нього за наймом жінці без його чітко висловленої на те згоди, за виключенням випадків, коли: а) це є передбаченим національним законодавством або практикою держави члена (держави-члена МОП. *Прим. авт.*), які були чинними перед прийняттям даної Конвенції; або б) це є узгодженим на національному рівні урядом та представницькими організаціями роботодавців та трудящих [3].

У п. 1 ст. 7 Розділу «Допомога» Конвенції МОП № 183 (у перекладі з мови-оригіналу джерела) окремо зазначається, що держава-член (держави-член МОП. *Прим. авт.*), економіка та система соціального забезпечення якої є недостатньо розвинутими, вважається таким, що додержується викладених вище положень пунктів 3 та 4 статті 6, якщо грошова допомога сплачується у розмірі, який не є нижчим від ставок допомоги, які сплачуються на випадок хвороби або тимчасової непрацездатності, відповідно до національного законодавства [3].

Заключною базовою соціальною складовою права працюючої жінки на материнство є її законне право на збереження за собою її робочого місця, власне посади, яку вона обіймала перед вагітністю та пологами, тобто власне перед перебуванням у законній відпустці по вагітності та пологах.

Так, у рамках ст. 8 Розділу «Збереження робочого місця та недопущення дискримінації» Конвенції МОП № 183 сказано (у перекладі з мови-оригіналу джерела), що звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою, передбаченою в статтях 4 або 5, або в період після її повернення на роботу, що встановлюється національним законодавством, є незаконним, за виключенням звільнення з причин, які не є пов'язаними з вагітністю або народженням дитини, наслідками цього або з годуванням грудної дитини. Після завершення відпустки по вагітності та пологах жінці гарантується право повернутися на своє попереднє або еквівалентне робоче місце з оплатою праці за попередніми ставками [3].

У ст. 9 Розділу «Збереження робочого місця та недопущення дискримінації» Конвенції МОП № 183 окремо підтверджується неприпустимість обмеження права як потенційно, так і фактично вагітної жінки на професійно-трудова зайнятість як таку. У цій статті зазначено, що кожна держава-член (держави-член МОП. *Прим. авт.*) вживає необхідних заходів, які забезпечують, аби вагітність та пологи не були приводом для дискримінації у сфері зайнятості, у тому числі з доступом до зайнятості, незалежно від пункту 1 статті 2. Указані у попередньому пункті заходи включають заборону вимагати проведення аналізу

на вагітність або надання довідки про проведення такого аналізу на момент влаштування жінки на роботу, за виключенням випадків, коли це необхідно за національним законодавством щодо робіт: а) виконання яких вагітними жінками або матерями, що годують грудних дітей, забороняється або обмежується національним законодавством; або б) які загрожують здоров'ю жінки та дитини [3].

Так само і безпосередньо той чи інший виробничий/професійно-трудоий процес в жодному разі не повинен бути перепорою для права працюючої жінки на материнство, конкретним проявом якого в даному випадку є необхідність для жінки всіляко та систематично доглядати власну дитину, зокрема здійснювати її регулярне годування. Так, у ст. 10 Розділу «Матері, які годують грудних дітей» Конвенції МОП № 183 викладено наступне (у перекладі з мови-оригіналу джерела): «Жінці надається право на одну або кілька перерв на день або на щоденне скорочення робочого часу для годування своєї дитини груддю. Термін, протягом якого допускаються перерви або щоденне скорочення робочого часу для годування грудної дитини, їхня кількість та тривалість, а також процедура щоденного скорочення робочого часу визначаються відповідно до національного законодавства та практики. Ці перерви або щоденне скорочення робочого часу зараховуються як робочий час та оплачуються відповідним чином» [3].

Висновок. Таким чином, наведені та розглянуті норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють низку основних принципів, базових цілей та конкретних завдань МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання нею відпустки по вагітності та пологах, на отримання нею грошової допомоги по материнству та на збереження за нею робочого місця.

Нами визначено наступні основні принципи МОП у вказаній сфері: 1) принцип пріоритетності у певний проміжок часу законного права працюючої жінки на материнство стосовно сфери трудових відносин, власне щодо самого процесу їх безпосереднього здійснення; 2) верховне значення життя та фізичного та/або психічного здоров'я працюючої вагітної жінки, жінки-матері та її дитини; 3) принцип відносно паритетного розподілу соціальних зобов'язань щодо працюючої вагітної жінки та жінки-матері і її дитини між низкою державних інституцій та тим чи іншим конкретним роботодавцем; 4) принцип недопущення будь-якої дискримінації вагітної жінки та жінки-матері на ринку праці та в рамках інституту трудових відносин в цілому.

Базовими цілями МОП у вказаній сфері нами визначено наступні: 1) гарантоване збереження життя та фізичного та/або психічного здоров'я працюючої вагітної жінки, жінки-матері та її дитини; 2) забезпечення належних умов, у рамках яких працююча жінка-мати мала б можливість всіляко та систематично доглядати свою дитину; 3) відновлення, у тому числі з необхідним підвищенням професійно-трудої працездатності та професійно-трудої кваліфікації працюючої жінки матері.

Конкретними завданнями МОП у зазначеній сфері нами визначено наступні: 1) забезпечення отримання працюючою вагітною жінкою законної відпустки по вагітності та пологах та інших необхідних відпусток; 2) забезпечення отримання працюючою вагітною жінкою, яка народила дитину, грошової допомоги встановленого законом розміру; 3) забезпечення збереження за жінкою її робочого місця, власне посади, яку вона обіймала перед законною відпусткою по вагітності та пологах, у тому числі із збереженням за нею відповідного розміру заробітної плати за попередніми ставками.

Список використаних джерел

1. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
2. Рекомендація МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_275.

3. Конвенція МОП № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства» від 15 червня 2000 року. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_294.

Назымко Елена Викторовна,
кандидат юридических наук
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАЩИТА ИНСТИТУТА МАТЕРИНСТВА:
СОВРЕМЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ**

Автором данной статьи приведено и рассмотрено содержание тех предметно-направленных, регулятивных норм современного международного трудового права, которые устанавливают основные принципы, базовые цели и задачи МОТ в сфере защиты прав работающей женщины на материнство, на получение денежной помощи по материнству и на сохранение рабочего места.

Ключевые слова: трудовые отношения, работающая женщина, беременность, роды, материнство, ребенок, мать, отпуск по родам и по уходу за ребенком, пособие по материнству, сохранения рабочего места, дальнейшая занятость.

Nazymko Elena Viktorovna,
Candidate of Law Sciences
(Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine)

**LABOR RELATIONS AND PROTECTING THE MOTHERHOOD INSTITUTION: THE
PRESENT INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS**

The author of this scientific and legal paper presented and considered those present international labor law subject-matter, regulative norms which establish ILO`s key principles, basic purposes and tasks on protecting working woman`s right to be a mother, to get child home care allowance and to have her job preserved.

Key words: labor relations, working woman, pregnancy, childbirth, motherhood, child, mother, decree leave, child home care allowance, preservation of the job, further employment.

Надійшла до редколегії 16.02.2018