

КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола,
*професор кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
доктор юридичних наук, професор,
Донецького державного університет
внутрішніх справ*

НАЗИМКО Олена,
*доцент кафедри цивільного та
господарського права КННІ Донецького
державного університет внутрішніх
справ, кандидат юридичних наук, доцент,*

ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ЗАХИСТУ ІНСТИТУТУ МАТЕРИНСТВА

До низки 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-трудої 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-трудоих прав кожної працюючої жінки, пов'язаних із щойно вказаними чинниками (фізичними характеристиками та законними потребами/вимогами), слід особливо виділити законне право та водночас природну, святу 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 у тому, що вони є безпосередньо пов'язаними із 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.

Одним із фундаментальних соціальних інститутів, який не просто справляє безпосередній та важливий вплив на інститут трудових відносин, але й у певний природний проміжок часу людського життя становить пріоритетне значення по відношенню до трудових відносин, власне по відношенню до самого процесу їх безпосереднього здійснення, є інститут материнства та 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 поширюється 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, насамперед, 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 в контексті дії нормативних положень цієї Конвенції. Так, у вказаній статті цієї Конвенції вказується, що ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності і на усі категорії трудящих.

Окремої уваги в рамках цієї Конвенції приділено проблемі недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин по відношенню до трудящих чоловіків та трудящих жінок. Так, у п. 1 ст. 3 Конвенції МОП №156 зазначено, що для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації 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.

Одним із основних елементів недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин по відношенню до 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. Таким чином, на працівників із сімейними обов'язками нормативно розповсюджується 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-трудова, кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи.

В 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.

Розширюючи складові права на материнство, п.п. 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-трудова права.

Його складовими є не лише право жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати її новонароджену дитину, але й в подальшому, в рамках законних додаткових відпусток, доглядати її, зокрема у разі її хвороби. Таким чином, право на материнство включає законне право матері бути поряд із її дитиною протягом початкових етапів її фізичного та іншого становлення. Таке широке, комплексне право на материнство як таке та сам факт материнства передбачають недоторканність соціально-трудова права матері в якості 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 зайнятність жінок» від 1919 року, Конвенцію МОП (переглянуту в 1952 році) №103 «Про охорону материнства» від 28 червня 1952 року та Рекомендацію МОП №95 «Щодо охорони материнства» від 28 червня 1952 року.

На відміну від 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, включно із жінками, зайнятими у нетипових формах залежної праці [2].

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, яку така мати має народити.

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.

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. 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

КОРЧАК Наталія,
*доктор юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри публічної політики
Навчально-наукового інституту
публічного управління та державної
служби Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ГЕНДЕРНА КВОТА ПРИ ДЕРЖАВНОМУ ФІНАНСУВАННІ СТАТУТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ: ПОСИЛЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА

Формування в українському суспільстві гендерно-чутливої культури є наріжним каменем становлення не тільки інституційної культури в Україні, але й посилення ролі жінок у політиці. Не виключенням є Закон України «Про політичні партії» у редакції Закону від 08.10.2015 № 731 (Далі – Закон) [1].