

ПОЛОЖИШНИК В. О.,
аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.33>

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Дана наукова стаття спрямована на комплексне дослідження зарубіжного досвіду системи захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками на прикладі Великобританії, Швеції, Данії, Франції, Італії, Латвії та ін. У сучасних умовах особливого значення набуває розвиток міжнародно-правової системи захисту трудових відносин за участю працівників із сімейними обов'язками, які одночасно становлять і значну частину із загальної кількості трудящих, і одну із найуразливіших їх категорій.

Правове регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками в зарубіжних країнах має свої особливості. Ці особливості пов'язані з материнською функцією жінки та сімейними обов'язками інших членів. Зазначимо, що крім загальних норм охорони праці, на працю жінки, яка має дітей або вагітної жінки, поширюються специфічні норми охорони праці щодо роботи у нічний час, роботи понад встановлену законом норму робочого часу. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини осіб із сімейними обов'язками, закріплені в законодавстві зарубіжних країн свідчать про те, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян. Законодавство зарубіжних країн спрямовано на забезпечення гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків даною категорією працівників. З аналізу законодавства розвинених країн видно, що у пріоритеті активне включення працівників із сімейними обов'язками у трудову діяльність без шкоди сімейним обов'язкам, надання чоловікам права на неповний робочий час для того, щоб вони могли працювати і нести рівну відповідальність у виконанні сімейних обов'язків.

У статті на прикладі законодавства зарубіжних країн розглядаються умови прийняття на роботу та звільнення з роботи працівників із сімейними обов'язками, розглянуто додаткові гарантії щодо звільнення даної категорії працівників з ініціативи роботодавця та здійснюється порівняльний аналіз з нормами національного законодавства. Зазначається, що завданням держави є надання додаткових гарантій зайнятості працівникам із сімейними обов'язками, а також створення умов для забезпечення балансу інтересів таких працівників та роботодавців.

Вносяться пропозиції щодо удосконалення змісту норм чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України, які закріплюють трудові права працівників із сімейними обов'язками.

Ключові слова: працівники з сімейними обов'язками, міжнародні трудові стандарти, норми трудового права, трудове право жінок, трудове законодавство, охорона праці.



Polozhshnyk V. O. Foreign experience of legal regulation of labor protection of employees with family responsibilities

This scientific article is aimed at a comprehensive study of the foreign experience of the system of protection of labor rights of employees with family responsibilities on the example of Great Britain, Sweden, Denmark, France, Italy, Latvia, etc. In today's conditions, the development of the international legal system for the protection of labor relations with the participation of workers with family responsibilities, who at the same time constitute a significant part of the total number of workers, and one of their most vulnerable categories, is of particular importance.

Legal regulation of labor protection of persons with family responsibilities in foreign countries has its own peculiarities. These features are related to the maternal function of a woman and the family responsibilities of other members. We note that in addition to general labor protection standards, specific labor protection standards apply to the work of a woman who has children or a pregnant woman regarding work at night, work beyond the statutory working hours. Special and special norms regulating labor relations of persons with family responsibilities, enshrined in the legislation of foreign countries, show that states are particularly concerned about the fate of future generations of citizens. The legislation of foreign countries is aimed at ensuring a harmonious combination of professional and family responsibilities for this category of employees. From the analysis of the legislation of developed countries, it can be seen that the priority is the active inclusion of employees with family responsibilities in work without harming family responsibilities, giving men the right to part-time work so that they can work and bear equal responsibility in fulfilling family responsibilities of the

Using the example of the legislation of foreign countries, the article examines the conditions of employment and dismissal of employees with family responsibilities, considers additional guarantees regarding the dismissal of this category of employees at the initiative of the employer, and conducts a comparative analysis with the norms of national legislation. It is noted that the task of the state is to provide additional guarantees of employment to employees with family responsibilities, as well as to create conditions to ensure a balance of interests of such employees and employers.

Proposals are made to improve the content of the norms of the current Labor Code of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine, which establish the labor rights of employees with family responsibilities.

Key words: *workers with family responsibilities, international labor standards, labor law, women's labor law, labor law, labor protection.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах, що супроводжуються посиленням конкуренції на ринку праці, особливого значення набуває розвиток міжнародно-правової системи захисту трудових відносин за участю працівників із сімейними обов'язками, які одночасно становлять і значну частину із загальної кількості трудящих, і одну із найуразливіших їх категорій. Правове регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками в зарубіжних країнах має свої особливості. Ці особливості пов'язані з материнською функцією жінки та сімейними обов'язками інших членів. Зазначимо, що крім загальних норм охорони праці, на працю жінки, яка має дітей або вагітної жінки, поширюються специфічні норми охорони праці та діють додаткові гарантії. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини даних категорій працівників стали знаком того, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз та оцінка наукових праць свідчить, що правовий захист праці трудящих із сімейними обов'язками на міжнародному та національному рівні приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Н.Б. Болотіна, Л.П. Гаращенко, І.Я. Кісельов, Т.С. Новак, О.В. Пожарська, К.В. Рудницька, Н.П. Слугіна, Р.Л. Суняєва А.О. Харитоновна, Г.І. Чанишева та ін.



Метою даної наукової статті є комплексне дослідження зарубіжного досвіду правової системи захисту праці працівників з сімейними обов'язками.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до Конвенції МОП № 156 однією з цілей національної політики кожної держави-члена МОП є те, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати це право, не піддаючись дискримінації і, по можливості, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

Вказані положення реалізуються в кожній країні з певними особливостями. Наприклад, у Великобританії в Законі про трудові права 1996 р. введено заборону дискримінації за ознаками віку, релігії або переконань, сексуальної орієнтації, а також статі, раси та інвалідності. Працівник має право оскаржити несправедливе звільнення. У судовій практиці Великобританії серед підстав для звільнення, що тягнуть за собою безумовне визнання працівника несправедливо звільненим слід назвати вагітність жінки, народження дитини, виконання сімейних обов'язків (стаття 99 Закону) [1].

У Швеції згідно із Законом про заборону дискримінації заборонені усі види дискримінації. Слід зазначити, що у Швеції найвищий рівень жіночої зайнятості – 79%. Поєднання роботи з сімейними обов'язками можливе у Швеції у зв'язку із прогресивною системою соціального страхування.

У Данії за наявності високої народжуваності також є показник зайнятості жінок. В даний час державна політика спрямована на надання допомоги не тільки матерям, а й батькам, щоб вони взяли на себе більшу частину обов'язків щодо ведення домашнього господарства та виховання дітей, тим самим відкриваючи доступ жінкам на ринок праці, тобто державна політика робить акцент на підвищення рівня участі жінок у оплачуваній трудовій діяльності, визнання їх рівноправними партнерами на ринку праці. Це ж відноситься і до осіб, на утриманні яких перебувають старі родичі, літні працівники тощо.

У Франції трудові відносини регулюються Кодексом праці. Для боротьби з безробіттям наголошується на демократичність ринку, що передбачає створення робочих місць з частковою зайнятістю, працевлаштування на фіксований термін на контрактній основі і т.д. Часткова зайнятість означає скорочення робочого дня на 25%. Кодекс праці забороняє звільнення працівника з дискримінаційних підстав, звільнення вагітних жінок, жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з народженням дитини, та деяких інших категорій працівників. Такі звільнення вважаються недійсними.

Як бачимо, у зарубіжних країнах завданням держави є надання додаткових гарантій зайнятості працівникам із сімейними обов'язками, а також створення умов для забезпечення балансу інтересів таких працівників та роботодавців.

Загалом, аналізуючи зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками, слід відзначити його неоднорідність. Існують випадки, коли норми національного законодавства суперечать положенням розглянутих в попередніх підрозділах міжнародних правових актів.

Так, прийом на роботу здійснюється роботодавцем за згодою працівника шляхом укладання трудового договору. Правові норми створюють певний порядок та юридичні гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають неповнолітніх дітей при прийомі на роботу.

Під час укладання із жінкою трудового договору слід передбачати, що трудове законодавство оцінює укладання трудового договору та прийом на роботу як незалежні юридичні факти. Оформлення прийому на роботу являє собою наступне після укладання трудового договору зобов'язання роботодавця видати розпорядження прийому співробітника працювати. Отже, трудові правовідносини утворюються до офіційного прийому на роботу. З викладеного випливає, що виникнення трудових правовідносин та елементів їх прав та обов'язків роботодавця та працівника у трудовому законодавстві пов'язано виключно з укладанням трудового договору, а не з прийомом на роботу.

При прийомі на роботу вагітних жінок Конвенція № 183 встановлює заборону щодо вимоги аналізів на вагітність. Ця норма не застосовується, якщо вагітна влаштовується на



роботу, заборонену вагітним жінкам законодавством або є для жінки та дитини «істотним визнаним ризиком» [2].

Як було розглянуто вище, вітчизняне законодавство передбачає, що роботодавець не має права за своєю ініціативою розірвати трудовий договір з вагітною жінкою, але є випадки, у яких звільнення допускається, такі як, наприклад, ліквідація організації.

Натомість у деяких зарубіжних країнах передбачено допустимість звільнення вагітної жінки з ініціативи роботодавця. У Франції звільнити вагітну можна лише через серйозну провину. Таким захистом користується батько чи мати протягом чотирьох тижнів після виходу з відпустки для догляду за дитиною [3].

У свою чергу, італійське трудове законодавство не містить переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця. В італійському трудовому праві є такі поняття: «*giusta causa*», а також «*giustificato motivo*», що означають звільнення за наявності справедливої причини, а також мотиву, що виправдовує, відповідно. Під справедливою причиною можуть прийматися серйозні трудові провини, а також виконання працівником своїх трудових обов'язків. У свою чергу італійським законодавством передбачено можливість відновлення на роботі, у тому числі і для вагітних жінок, але в цій ситуації вирішуватиме питання про відновлення на роботі суд [4].

Таким чином, в Італії передбачена можливість звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця за принципом «*giusta causa*», а також «*giustificato motive*», але також не виключена можливість відновлення працівника на роботі, якщо дані принципи були застосовані правомірно, а також звільнення не мало дискримінаційного характеру. Також зазначимо, що галузі трудового права Великобританії, США, Німеччини, Індії, Австралії, Канади забороняють лише звільнення, яке прямо спричинене вагітністю або наявністю дитини. Звільнення даного кола працівників з інших підстав визнається законним та справедливим.

Українським національним трудовим законодавством передбачені гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця встановлені і для жінок, які мають дітей віком до 3 років, для одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів віком до 18 років. Звільнення даних осіб допускається тільки в деяких випадках, наприклад, ліквідація організації. Звільнення з таких підстав здійснюється без подальшого обов'язкового працевлаштування жінки та без збереження середньої заробітної плати. Однак слід мати на увазі, що всі ці підстави передбачають звільнення жінок, які мають дітей, лише за їх винні дії, оскільки трудове законодавство покликане захищати права та інтереси не лише працівників, а й роботодавців.

Так, наприклад, Закон про працю Латвії говорить: роботодавцю заборонено після отримання висновку лікаря працевлаштовувати вагітних та жінок післяпологовий період до одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього терміну годування, якщо визнано, що виконання відповідної роботи створює загрозу для безпеки та здоров'я жінки чи її дитини. Але також обговорюється, що роботодавцю заборонено розривати трудовий договір з вагітною, а також з жінкою у післяпологовий період до досягнення дитиною віку одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього періоду годування [5].

На працівників із сімейними обов'язками поширюються загальні правила, що регламентують робочий час. Водночас, при регулюванні робочого дня, для вагітних жінок встановлюється низка пільг та гарантій.

Щоденна трудова діяльність впливає на працездатність та стан здоров'я працюючих громадян, а також на вагітних жінок та матерів. Регулярна безперервна робота протягом усього трудового дня призводить до зниження рівня працездатності, завдяки чому і знижується ефективність тієї самої трудової діяльності.

Рекомендація МОП № 156 встановлює, що умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, що працюють неповний робочий час та працюючих тимчасово, повинні, наскільки це можливо, бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють відповідно до повного робочого часу та постійно.



Працівникам, які працюють неповний робочий час, необхідно надавати можливість надходження або повернення на роботу з повним робочим часом у тих випадках, коли є вакансія та змінилися обставини, що раніше викликали необхідність роботи з неповним робочим часом (п. 21) [6].

«Неповний робочий час» – поняття, що передбачає як неповний робочий день, так і неповний робочий тиждень.

Неповний робочий день – це день, у якому зменшуються години роботи на день. Неповний робочий тиждень – це тиждень, за якого зменшується кількість робочих днів [7].

Щодо роботи в нічний час, виходячи з необхідності охорони здоров'я жінок Конвенція МОП № 41 від 19 червня 1934 р. «Про працю жінок у нічний час», Конвенція МОП № 89 від 9 липня 1948 р. «Про нічну працю жінок у промисловості» передбачають норми щодо обмеження праці жінок у нічний час. Відповідно до цих норм, жінки, незалежно від віку, не залучаються до робіт у нічний час.

Необхідно звернути увагу на Конвенцію МОП № 171 від 26 червня 1990 р. «Про нічну працю», де встановлюється, що нічна зміна – це робота, тривалістю щонайменше сім годин поспіль, включаючи проміжок між опівночі та 5 годинами ранку [8].

Традиційно законодавство про працю забороняло залучати вагітних жінок та жінок, які мають дітей молодшого віку, до понаднормових робіт з метою забезпечення охорони здоров'я. Зокрема, відповідно до пп. 1 п. 5 Рекомендації МОП № 95 «Про охорону материнства», вагітні жінки та жінки, які годують грудьми, не повинні залучатися до понаднормової праці. Водночас, національне законодавство окремих країн містить виключення з цього правила. Так, Трудовий кодекс Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. № 296-3 встановлює подібну норму та конкретизує вік інакше: «Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років (дітей)-інвалідів – до вісімнадцяти років), можуть залучатися до нічних, понаднормових робіт, до роботи на державні свята, святкові дні (ч.1, ст. 147), вихідні дні та прямувати у службове відрядження лише за їх письмової згоди» [9].

Головною гарантією при суміщенні трудової діяльності з материнством, а також забезпечення захисту здоров'я матері та дитини є відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, ст. 3. Конвенції Міжнародної Організації Праці № 103 «Про охорону материнства» встановлює право жінок на відпустку: «За поданням медичного свідоцтва, що засвідчує передбачуваний термін її пологів, жінка, щодо якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

1. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить щонайменше 12 тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки.

2. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але в жодному разі не перевищує 6 тижнів; решта всієї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути використана до передбачуваної дати пологів або після закінчення терміну обов'язкової післяпологової відпустки, або частина її може бути взята до передбачуваної дати пологів, частина – після закінчення терміну обов'язкової післяпологової відпустки, залежно від того, як це наказується законодавством країни» [10].

Вказані норми по різному відображаються у національних законодавствах різних країн. Можна навести приклад ст. 193 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року № 414-V, в якій міститься така норма про відпустку: «1. Жінкам за їх заявою та на підставі виданого в установленому порядку листка непрацездатності надаються відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю сімдесят календарних днів до пологів та п'ятдесят шість (у разі ускладнених пологів або народження двох або більше дітей – сімдесят) календарних днів після пологів, якщо інше не встановлено законами Республіки Казахстан» [11].

Спеціальним становищем «Про охорону праці жінок» у Китаї передбачено надання декретної відпустки тривалістю не менше 98 днів, з них 15 – до пологів, а у разі складних пологів – ще 15 днів, при народженні кількох дітей – 15 додаткових днів на кожну дитину.



У всіх європейських країнах передбачена встановлена законом відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, що триває як мінімум 14 тижнів. У Франції така відпустка триває 16 тижнів. Найдовшу відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами надає жінкам Англія – 52 тижні. За нею слідує Ірландія (42 тижні). У деяких країнах, таких, як Австралія та США, оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не гарантуються. США є єдиною промислово розвинутою країною, в якій немає закону, що гарантує матерям оплачуваної декретної відпустки, і лише 12% жінок отримують від роботодавців оплачувану відпустку. Це говорить про принципово різні підходи до материнства як із соціальної точки зору, так і з економічної діяльності [12].

Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом, іншим родичем або опікуном, який фактично доглядає за дитиною. Наприклад, у Швеції 69 відсотків батьків використовують відпустку для догляду за новонародженою дитиною та отримують допомогу відповідно до трудового законодавства. Частина відпустки для догляду за дитиною закріплено персонально за кожним батьком. За заявою жінки або зазначених осіб під час перебування у відпустках з догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома із збереженням права на отримання допомоги з державного соціального страхування.

Саме собою право батька, бабусі, діда та інших осіб на відпустку для догляду за дитиною не тягне за собою автоматичного обов'язку роботодавця надати йому таку відпустку. Необхідно дотримання певних умов, серед яких: невикористання такої відпустки матір'ю дитини, а також неможливість здійснювати фактичний догляд за дитиною.

У конвенції МОП № 103 передбачено, що якщо жінка годує свою дитину грудьми, вона має переривати роботу для цієї мети на одну чи кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами та оплачуються як такі у тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідно до нього; якщо це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором.

У США перерви не передбачені. Як сказала фахівець із проблеми материнства в США Р. Трейсер: «ми – країна, яка шанує материнство, але на практиці прирівнює його до нульової вигоди з економічного погляду» [13].

У Китаї тривалість перерв не закріплена законодавчо, але на підприємствах обладнали окремі кімнати, де жінка могла б усамітнитися та погодувати дитину.

Загалом, правове регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками в зарубіжних країнах має свої особливості. Ці особливості пов'язані з материнською функцією жінки та сімейними обов'язками інших членів. Зазначимо, що крім загальних норм охорони праці, на працю жінки, яка має дітей або вагітної жінки, поширюються специфічні норми охорони праці та діють додаткові гарантії. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини даних категорій працівників стали знаком того, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян.

Відповідно до Конвенції № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах» жінки незалежно від віку не можуть бути залучені до роботи в шахтах для видобутку корисних копалин як на державних, так і на приватних підприємствах. Що стосується категорій жінок, які підпадають під дію статті 3, то перелік, що обмежує діяльність на підземних роботах, визначений дуже широко: жінки, які займають керівні посади та не виконують фізичної роботи; жінки, зайняті у санітарних та соціальних службах; жінки, які проходять курс навчання та допущені до проходження стажу у підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які можуть бути змушені спускатися час від часу до підземних частин шахти для виконання робіт нефізичного характеру, – всі можуть бути вилучені із заборони національним законодавством.

Існує обмеження застосування праці жінок на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування. Проте такі обмеження не можна визна-



вати дискримінацією. В даному випадку держава виявляє особливу турботу про жінок, обєрігаючи їхню дітородну функцію. Крім того, не забуватимемо, що йдеться про обмеження, а не заборону.

Так, Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки (затверджений Законом Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 р. № 618-IQ) переслідує певні норми щодо переміщення важких вантажів. Забороняється залучати жінок до підняття та перенесення з одного місця на інше тяжкості понад встановлену норму.

У трудову функцію жінок можуть бути включені тільки роботи (послуги) з підняття вручну та перенесення важких речей загальною вагою в наступних нормах:

- поряд з виконанням іншої роботи, підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 15 кг;
- підняття на висоту понад півтора метра предметів вагою не більше 10 кг;
- протягом усього робочого дня (робочого тижня) підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 10 кг;
- перевезення предметів на навантажених візках або інших засобах, що рухаються, де потрібно застосування сили більше 15 кг [14].

Як бачимо, вказані норми відрізняються від українських. Нагадаємо що в Україні діють Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затверджені Наказом МОЗ України від 10.12.1993 № 241, згідно яких встановлені наступні обмеження для роботи жінок:

- гранично допустима вага підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) – 10 кг;
- гранично допустима вага підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг.

Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:

- з робочої поверхні – 350 кг;
- з підлоги – 175 кг [15].

Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки забороняється також застосування жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком нефізичних робіт. На цих роботах жінки можуть обіймати керівні посади, займатися санітарно-побутовим обслуговуванням.

Заборонено навчання та прийом на роботу жінок як трактористок, машиністів, водіїв вантажних автомобілів, а також залучення жінок дітородного віку (до 35 років) до виконання операцій у рослинництві, тваринництві, птахівництві, пов'язаних із застосуванням отрутохімікатів, пестицидів та дезінфікуючих засобів.

Трудовий кодекс Китайської народної республіки (Прийнятий на 8-му засіданні Постійного комітету Загально-китайських зборів народних представників восьмого скликання встановлює такі права жінок:

- забороняється спрямовувати жінок-службовців та робітниць на працю до гірничорудних шахт, займатися фізичною працею 4-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими забороненими жінкам видами праці;
- не можна направляти жінок-службовців та робітниць займатися у менструальний період виробничою працею, пов'язаною з висотними роботами, низькими температурами, холодною водою, та займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами;
- не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період їх вагітності займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та забороненими у період вагітності видами праці. Не можна направляти жінок-службовців та робітниць, які мають вагітність понад 7 місяців, на понаднормові роботи та роботу у нічні зміни;
- жінки-службовці та працівниці після народження дитини отримують післяпологову відпустку мінімум на 90 днів;



– не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період годування груддю дитини, яка ще не досягла річного віку, займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими видами праці, забороненими в період годування груддю дитини; не можна їх спрямовувати на понаднормові роботи та роботи у нічні зміни [16].

Важливою проблемою, як нам здається, є відсутність професії, затребуваної на ринку праці, та належної професійної підготовки. Відповідно до Конвенції МОП № 156 держави зобов'язані вживати всіх заходів відповідно до національних умов та можливостей, включаючи заходи у сфері професійної орієнтації та підготовки, що дозволяли працівникам із сімейними обов'язками розпочинати або продовжувати трудову діяльність та відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку з цими обов'язками. (Ст. 7). Наприклад, згідно із законодавством Японії про безперервну освіту регіональні органи влади субсидують на підприємствах курси, пов'язані з отриманням додаткової кваліфікації. У Трудовому кодексі Франції велика увага приділяється регулюванню відносин, пов'язаних із професійною підготовкою спеціалістів [17].

Країни Європейського Союзу за підтримки Європейського соціального фонду реалізують програми, розраховані на тривале навчання безробітних, до яких належать переважно жінки з сімейними обов'язками, а також програми сприяння самотнім батькам. З цією метою підприємцям надаються субсидії, реалізуються програми з безкоштовного професійного навчання безробітних, надаються цільові позички, як, наприклад, у Німеччині, у Бремені, – програма навчання матерів-одиноків при Центрі навчання робітників. У Великій Британії в 2003 році була розроблена програма підтримки самотніх батьків. Основним заходом, передбаченим програмою, стало створення робочих місць. Також було засновано спеціальні служби підтримки самотніх батьків. У Швеції також активно реалізуються програми, орієнтовані на створення робочих місць, здобуття освіти, навчання, перенавчання і зайнятості, зокрема, матерів із малолітніми дітьми.

У Рекомендації МОП від 23.06.1981 р. № 165 «Про рівний обіг і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками» з метою недопущення дискримінації пропонується гнучке регулювання робочого часу даної категорії трудящих. Відповідно до цього, у Великій Британії, згідно із Законом «Про зайнятість» 2002 року, за працівниками, які мають дітей до 6 років, закріплено право вимагати від роботодавця гнучкого графіка роботи. Роботодавець зобов'язаний надавати таку роботу, право відмови на подібні запити працівників визначається лише щодо деяких видів діяльності.

З аналізу законодавства розвинених країн видно, що його спрямовано на більш активне включення працівників із сімейними обов'язками у трудову діяльність без шкоди сімейним обов'язкам, на надання чоловікам права на неповний робочий час для того, щоб вони могли працювати і нести рівну відповідальність у виконанні сімейних обов'язків.

Висновки. Загальновідома значущість осіб із сімейними обов'язками як соціальної категорії громадян полягає у продовженні роду та збереженні функцій материнства та дитинства, тому особливо важливими механізмами регулювання трудових прав є додаткові гарантії у галузі регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками. Законодавство зарубіжних країн спрямовано на те, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати це право, не піддаючись дискримінації і, по можливості, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки. З аналізу законодавства розвинених країн видно, що його спрямовано на більш активне включення працівників із сімейними обов'язками у трудову діяльність без шкоди сімейним обов'язкам, на надання чоловікам права на неповний робочий час для того, щоб вони могли працювати і нести рівну відповідальність у виконанні сімейних обов'язків.

Вітчизняне законодавство загалом відповідає міжнародній практиці стандартів у сфері захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками. Однак необхідно, щоб правові норми були реалізовані на практиці, а законодавчі органи закріпили нові механізми, що забезпечують ефективний захист прав та законних інтересів працівників із сімейними обов'язками.



Список використаних джерел:

1. Employment Rights Act 1996 URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення: 21.01.2022).
2. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства N 183 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text (дата звернення: 21.01.2022).
3. Невинная И. Декретное бремя. *Трудовые права женщин – одно из самых уязвимых мест в ТК.* № 6327(55). 2014. С. 92.
4. Сыченко Е. Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве. *Трудовое Право.* № 12. 2014. С. 48.
5. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге. вид., змін, і доп. Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с.
6. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 21.01.2022).
7. Петров А. Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями. *Хозяйство и право.* 2018. № 12. С. 105.
8. Конвенція про нічну працю N 171 від 26.06.1990 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text (дата звернення: 21.01.2022).
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. *Ведомости Национального собрания Республики Беларусь от 1999 года.* № 26-27. Ст. 432
10. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 21.01.2022).
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V. *Казахстанская правда.* 2015. № 226 (28102)
12. Переходько О.О. Проблеми правового регулювання соціально-трудоу прав вагітних жінок. *Молодий науковець.* № 14. 2017. С. 541.
13. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] / Є. В. Краснов. О. : Фенікс, 2012. С. 26.
14. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 01.02.1999 р. № 618-IQ. *Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики.* 1999. № 4. Ст. 213.
15. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ МОЗ України від 10.12.1993 № 241 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text> (дата звернення: 21.01.2022).
16. Трудовой закон Китайской Народной Республики (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года, введен в действие с 1 января 1995 г.) URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30210070 (дата звернення: 21.01.2022).
17. Code du travail. Dernière mise à jour des données de ce code : 07 mars 2022. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення: 21.01.2022).

