

УДК 341.23(4):342.7-055.26:618.2-084(477)

Г. І. Чанишева

## ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК НА ОХОРОНУ МАТЕРИНСТВА Й ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Згідно із частиною третьою ст. 51 Конституції України сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою. У конституціях зарубіжних держав захист сім'ї та материнства гарантується, наприклад, частиною четвертою ст. 6 Основного Закону Німеччини, ст. 39 Конституції Іспанії, частиною першою ст. 41 Конституції Ірландії, ст. 67 Конституції Португалії, частиною третьою ст. 68 Конституції Польщі, частиною першою ст. 38 Конституції Російської Федерації.

Чинним трудовим законодавством України 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.

Така спрямованість національного законодавства, що регулює трудові відносини за участю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, узгоджується зі змістом багатьох актів Ради Європи та Європейського Союзу. Здійснення порівняльно-правового аналізу норм актів чинного трудового законодавства України у сфері забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства з європейськими стандартами є актуальним завданням науки трудового права України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок, у тому числі жінок, які поєднують роботу з материнством, досліджуються в працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, М.І. Данченко, І.Я. Кисельов, Е.Г. Кожахметова, Т.А. Коляда, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Є.О. Монастирський, Л.А. Ніколаєва, В.Г. Ротань, С.М. Прилипко, Н.Н. Тарусіна, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко та інших.

Водночас за часів незалежності в Україні було виконане лише одне спеціальне комплексне дослідження питань правового регулювання праці жінок з урахуванням функції материнства (І.А. Ветухова «Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення» 2001 року). Теоретичні та практичні питання правового регулювання охорони материнства потребують нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн, досягнень науки трудового права в країнах із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країнах.

**Метою** статті є дослідження європейських стандартів права працюючих жінок на охорону материнства, проголошених в актах Ради Європи та Європейського Союзу, і ступеню їхньої імплементації в національне трудове законодавство.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Стаття 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ(п)) від 3 травня 1996 року [1] юридично закріплює право працюючих жінок на охорону в разі материнства, а також у разі зайнятості на нічних роботах і небезпечних, шкідливих для здоров'я або важких роботах. Це положення ЄСХ (п) застосовується до всіх жінок, які працюють за винагороду, державних службовців. Винятком є лише незалежні жінки-працівниці.

Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до й після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги із соціального забезпечення, 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 в період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологах або робити попередження про звільнення в такий час, якщо воно набирає чинності в 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, які 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.

Пункт 1 ст. 8 встановлює право працюючих жінок на відпустку з вагітності та пологів. Пункт 1 встановлює для держав подвійне зобов'язання:

*А. Право на відпустку.*

Право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами повинно бути гарантоване законом. Її мінімальна тривалість має складати 14 тижнів. Це право, а не обов'язок: будь-яка жінка вправі відмовитися від своєї відпустки. Однак вона не вправі відмовитися від 6-тижневої відпустки після пологів, і цей період повинен вважатися обов'язковою відпусткою.

*В. Право на грошову виплату.*

Пункт 1 ст. 8 передбачає, що 14-тижнева відпустка з вагітності та пологів повинна оплачуватися (за вибором держав) у формі допомоги із соціального забезпечення або з державних фондів. Розмір цих виплат може бути максимально наближений до попередньої оплати праці жінки. Якщо виплати проводяться у формі допомоги із соціального забезпечення, з яких передбачена максимальна верхня межа, то розмір цієї верхньої межі має бути розумним.

Згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року [2] Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України всі п'ять пунктів ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

У Європейській соціальній хартії (переглянутій) було збільшено тривалість відпустки з вагітності та пологів із 12 тижнів у першому варіанті Хартії 1961 року до 14 тижнів.

На підставі п. 2 ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) збільшено період заборони на повідомлення вагітним жінкам про звільнення. Відповідно до зазначеної статті цей період починається з моменту повідомлення жінкою роботодавцеві про свою вагітність і триває до закінчення строку відпустки з пологів.

З урахуванням принципу рівності між жінками та чоловіками ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) було змінено таким чином, щоб забезпечувати особливий захист жінок тільки в ситуаціях, пов'язаних із материнством. У статті уточнюється обов'язкове регулювання роботи в нічний час для вагітних жінок, для жінок протягом визначеного періоду після пологів і для жінок, які годують дітей, та заборона використовувати їх працю на підземних роботах у шахтах, а також на всіх інших небезпечних, шкідливих або важких роботах.

Пункт 2 ст. 8 ЄСХ (п) забороняє роботодавцю оголошувати про звільнення жінки під час її відсутності через перебування у відпустці з вагітності та пологів або в такий період часу, на який припадає закінчення строку попереднього повідомлення.

Період дії захисту відповідає тривалості відпустки з вагітності та пологів, на яку має право жінка. Заборона на звільнення протягом такого періоду часу, коли закінчення строку попереднього повідомлення припадає на період відсутності у зв'язку з відпусткою з вагітності та пологів, означає, що трудові правовідносини не повинні припинятися протягом цього періоду. Отже, законодавство, що дозволяє звільняти вагітну жінку до й навіть протягом її відпустки з вагітності та пологів, не суперечить п. 2 ст. 8 за умови, що звільнення не набере чинності протягом відпустки й що строк повідомлення та можливі процедури будуть припинені до кінця відпустки.

Заборона не носить абсолютного характеру. У низці випадків вона може бути знята, якщо працівниця скоїла проступок, який є підставою для розірвання трудового договору, або в разі припинення діяльності підприємства.

Положення п. 2 ст. 8 застосовуються як до трудових договорів, укладених на невизначений строк, так і до строкових трудових договорів. Таким чином, Комітет може засвідчитися, що укладення договорів на визначений строк не є насправді засобом обходження заборони на звільнення протягом відпустки з вагітності та пологів [3, с. 160]. У разі звільнення, що суперечить цьому положенню ЄСХ (п), поновлення працівниці на її посаді повинно бути автоматичним. У виняткових випадках, коли поновлення неможливе або якщо працівниця цього не бажає, повинна бути сплачена компенсація, розмір якої має одночасно стримувати роботодавця та відповідати відшкодуванню шкоди, заподіяної працівниці.

Відповідно до п. 3 ст. 8 держави зобов'язуються забезпечити умови для матерів, які годують дітей, щоб вони мали достатні перерви в роботі для годування своїх дітей. Перерви для годування повинні вважатися робочим часом і, відповідно, оплачуватися.

Комітет не встановлював точної тривалості перерв на годування та не визначав термін, протягом якого такі перерви повинні надаватися: він розглядав ці ситуації

за конкретними випадками. Тим не менш Комітет вважає, що ці перерви за визначенням перепадають на робочий час і, відповідно, можливість подовження відпустки та робота протягом неповного часу недостатні для забезпечення відповідності п. 3 ст. 8 [3, с. 161].

Пункт 4 ст. 8 присвячений регламентації нічної праці та забороні небезпечних, шкідливих для здоров'я та важких робіт для працюючих жінок.

А. Регламентація нічної праці у промисловості (п. 4а ст. 8).

Це положення стосується тільки промислових робочих місць у суворому значенні слова. Дійсно, на промислових підприємствах існують робочі місця, які не є промисловими й до яких зазначене положення не застосовується:

- жінки, які займають керівні посади або які передбачають посади технічного характеру, певну відповідальність;
- жінки, які працюють у санітарних та соціальних службах і не займаються, як правило, ручною працею.

Пункт 4а ст. 8 вимагає від держав регламентації, а не заборони нічної праці жінок. Регламентація передбачає:

- встановлювати суворі рамки відступів від заборони нічної праці, які можуть дозволятися тільки у зв'язку зі специфічними вимогами виробництва й з урахуванням умов, властивих трудовому середовищу, а також організації служб;
- визначати умови, за яких може здійснюватися робота жінок у нічний час, наприклад отримання дозволу від трудової інспекції і встановлення графіків, перерв, днів відпочинку після періодів роботи в нічний час тощо.

Однак у спеціальній регламентації роботи жінок у нічний час немає необхідності, якщо регламентація нічної праці відповідає перерахованим умовам.

В. Заборона будь-якого використання жіночої праці на деяких видах робіт (п. 4б ст. 8).

У пункті 4б ст. 8 міститься подвійна заборона:

- заборона будь-якого використання жіночої праці на підземних роботах у гірничорудній промисловості, що поширюється тільки на добувні роботи в суворому значенні цього слова; вона не поширюється на жінок,
  - які займають керівні посади та не займаються ручною працею,
  - які працюють у санітарних та соціальних службах,
  - які навчаються та проходять стажування в підземних ділянках шахт із метою професійного навчання.

Така заборона повинна міститися в законодавстві:

- заборона використання жіночої праці «за необхідності на всіх інших роботах, які не підходять для жінок через їх безпеку, шкідливість для здоров'я або важкість». Комітет уточнив, що вираження «за необхідності» повинно тлумачитися як обмежуюче цю заборону тільки тими випадками, коли вона необхідна, тобто для захисту материнства, зокрема вагітності, пологів і післяпологового періоду, а також для захисту майбутніх дітей [3, с. 162].

Деякі роботи, які пов'язані з контактом зі свинцем, бензолом або з іонізуючим опромінюванням, високими температурами, вібрацією або ж із вірусом, повинні підпадати під цю заборону.

Таким чином, Європейська соціальна хартія (переглянута) не передбачає спеціальної охорони трудових прав жінок за ознакою статі, обмежуючись забезпеченням права працюючих жінок на охорону материнства.

Захист сім'ї передбачений ст. 16 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Основні права, що забезпечують сумісність сімейного й професійного життя, закріплені в ст. ст. 8 і 27 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Стаття 16 Європейської соціальної Хартії (переглянутої) передбачає зобов'язання Сторін сприяти економічному, правовому та соціальному захисту сімейного життя такими засобами, як соціальна допомога та допомога сім'ям із дітьми, фіскальні заходи, надання сім'ям житла, допомога молодим сім'ям та інші відповідні засоби.

Зазначена стаття хартії охоплює широку сферу, яка виходить за межі суто цивільних аспектів сімейного життя та торкається низки елементів соціального й податкового права в аспекті сімейної політики.

Комітет не встановлює різниці між різними моделями сім'ї, передбаченими національними законодавствами, але звертає увагу на посилений захист найбільш уразливих типів сімей, зокрема неповних сімей.

У Європі сьогодні склалося дві моделі закріплення основних соціальних прав [4, с. 10]: одна – в рамках Ради Європи, що відобразилося в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 року та Європейській соціальній хартії 1961 року і Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року, інша – у законодавстві Європейського Союзу. При цьому друга модель значною мірою схильна до першої.

Сам Договір про функціонування ЄС у ст. 151 як орієнтир для реалізації сумісної компетенції Спільноти та держав-членів у соціальній сфері відсилає до основних прав, які викладені в таких законодавчих актах:

– Європейській соціальній хартії 1961 року, підписаній у 1961 році та переглянутій у 1996 році;

– Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року.

Хартія основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року [5] проголошує принцип та право рівності чоловіків і жінок у сфері праці. Статтею 16 цієї хартії передбачається необхідність вжиття заходів, які дозволяють чоловікам і жінкам поєднувати їх трудову діяльність і сімейні обов'язки.

Положення ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) розвиваються в праві Європейського Союзу Директивою 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей, від 19 грудня 1992 року [6] (десята спеціальна директива в тому значенні, як це зазначено в ст. 16 Директиви 89/391 ЄЕС). Цим самим питанням присвячено Директиву 96/34/ЄС про рамкову угоду щодо відпусток із догляду за дитиною, укладену Індустріальним союзом ЄС (UNICE), Європейським центром публічних підприємств (СЕЕП) і Європейською конфедерацією профспілок (ETUC) 3 червня 1996 року.

Директива 92/85/ЄЕС стосується охорони здоров'я жінок: вагітних, жінок, які нещодавно народили, та жінок, які годують дітей, яких визнано такими за їх заявою відповідно до національного законодавства.

Директива встановлює захисні норми щодо вагітних жінок і жінок, які годують дітей, у зв'язку із застосуванням їх праці на шкідливих роботах, а також у нічний час. Передбачено також відпустку з вагітності та пологів, оплачуваний час для проведення передпологового медичного огляду.

Основні права цих категорій жінок концентруються навколо охорони здоров'я та життя від небезпек виробничого середовища. При цьому зазначена директива не забороняє прямо й безумовно працю жінок на шкідливих роботах, а передбачає досить складну та вельми гнучку регламентацію цього питання. Директива встановлює безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами цього конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я й життя жінки та її дитини. Індивідуалізація відповідальності отримує свій вираз, наприклад, у наданні роботодавцю деякої свободи в підборі заходів щодо усунення небезпек. Залежно від їх виду роботодавець зобов'язаний перевести жінку на безпечну роботу або надати їй відпустку (у разі небезпеки, що створюється фізичними, біологічними та хімічними факторами, які перераховані в Додатку № 2 до Директиви). У разі виникнення видів небезпеки, перерахованих у Додатку № 1 до Директиви 92/85, роботодавець насамперед має можливість пристосувати робоче місце таким чином, щоб усунути небезпеку (наприклад, шляхом скорочення робочого часу). І тільки якщо таке пристосування буде неможливим або занадто коштовним, роботодавець зобов'язаний перевести жінку на іншу роботу або надати їй відпустку.

Роботодавці можуть перевести вагітну жінку (жінку, яка годує дитину) у денну зміну або повністю звільнити від роботи, якщо таке переведення неможливе або недоцільне.

Директива 92/85 забороняє допуск вагітних і жінок, які недавно народили, протягом визначеного (національними законодавствами) часу після пологів до роботи в нічний час. В інших випадках жінкам слід дозволити працювати в нічний час [7]. Жінці потрібно надавати відпустку з вагітності та пологів тривалістю як мінімум 14 безперервних тижнів, поділених на передпологовий і післяпологовий періоди відповідно до національного законодавства із збереженням попередньої заробітної плати або відповідної допомоги. Вагітній жінці також надається право на звільнення від роботи (із збереженням заробітку) для проведення медичних оглядів, якщо їх проведення неможливо в неробочий час. Національне законодавство визначає періодичність і тривалість оплачуваних звільнень від роботи для зазначених цілей.

До охорони праці жінки у зв'язку з материнством також належить стабільність її трудових відносин у період вагітності та після пологів. Жінка повинна мати можливість повернутися на попередню роботу, а якщо це не можливо – на роботу з умовами не гірше, ніж на попередній.

Державам-членам Європейського Союзу запропоновано заборонити звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством, за винятком звільнень із причин, не пов'язаних із вагітністю та материнством. При цьому роботодавець повинен письмово обґрунтувати звільнення й отримати санкцію компетентного державного органу.

Зі змісту Директиви 92/85 випливає, що вона фактично визначає стандарти охорони праці жінок із точки зору материнства.



Директива 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року передбачає надання матері або батьковій дитині, яка не досягла 8 років, відпустки з догляду за дитиною тривалістю принаймні 3 місяці. Умови надання такої відпустки визначаються в законодавстві (законах і/або колективних договорах) держав-членів Європейського Союзу з дотриманням мінімальних стандартів, установлених у зазначеній директиві. Зокрема, повинні бути визначені тривалість трудового стажу (не більше одного року), яка дає право на таку відпустку, строк попередження роботодавця про надання відпустки. Має бути обговорено, чи надається така відпустка з повним або частковим звільненням від роботи, а також обставини виробничого характеру, що дозволяють роботодавцю перенести надання відпустки на інший час. Після закінчення відпустки з догляду за дитиною працівнику має бути надана попередня робота (посада), а за її відсутності – рівноцінна робота (посада).

Директива 96/34 передбачає також право працівників на короткотривалу відпустку за сімейними обставинами (хвороба або нещасний випадок із членом сім'ї), які потребують присутності працівника. Умови надання та тривалість такої відпустки визначаються національним законодавством.

Метою цієї директиви є облегшення суміщення батьківських обов'язків із професійним. Право на відпустку є «індивідуалізованим», тобто надається одночасно обом батькам. Це сприяє перемозі над стереотипом класичного розподілу ролів за статевою ознакою [8, с. 36].

У трудовому праві Європейського Союзу є також норми про неповний робочий час, який регулюється Рамковою угодою про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року. Мета угоди полягає у виконанні таких завдань: а) забезпечення припинення дискримінації осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, підвищення якості роботи на умовах неповного робочого часу; б) сприяння розвитку роботи на умовах неповного робочого часу на добровільній основі та гнучкій організації робочого часу таким чином, щоб були враховані потреби роботодавців та найманих працівників.

Для цілей цієї угоди термін «працюючий на умовах неповного робочого часу» застосовується до співробітників, нормальна тривалість робочого часу (розрахована на щотижневій основі або в середньому за період найму строком до одного року) яких менше ніж нормальна тривалість робочого часу, відпрацьованого працівником, який працює на умовах повного робочого часу. Не допускається обмеження прав осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, на підставі того, що перші працюють неповний робочий час, за винятком тих випадків, коли різниця в такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами.

У контексті принципу недискримінації між працюючими на умовах неповного й повного робочого часу держави-члени з огляду на погодження із соціальними партнерами та відповідно до національного законодавства або практики зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх; соціальні партнери зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити мож-

ливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх.

Відмова працівника перейти на роботу на умовах повного робочого часу або навпаки не повинна бути поважною причиною для розірвання відносин найму.

**Висновки.** Національне трудове законодавство в частині так званої гендерної охорони праці жінок не відповідає європейським трудовим стандартам (зокрема, положенням ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директиви 92/85/ЄЕС). Так, у ст. 8 ЄСХ (п) йдеться про обов'язкове регулювання нічної праці для вагітних жінок, для жінок протягом певного періоду після пологів і для жінок, які годують дітей, а також про заборону використання їх праці на підземних роботах у шахтах, на всіх інших небезпечних, шкідливих або важких роботах. Директивою 92/85 ЄЕС забороняється допуск вагітних і жінок, які недавно народили, протягом визначеного (національними законодавствами) часу після пологів до роботи в нічний час.

Натомість чинним Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) забороняється залучення всіх жінок до робіт у нічний час (за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю та дозволяється як тимчасовий захід). У зв'язку із цим назва та зміст ст. 175 КЗпП України потребують зміни та врегулювання з європейськими стандартами.

Аналогічних змін потребує й зміст частини першої ст. 174 КЗпП України, якою забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

Зазначені неузгодженості норм національного законодавства зі стандартами Ради Європи та Європейського Союзу пояснюються тією обставиною, що в трудовому законодавстві України продовжують діяти норми про охорону праці всіх жінок у зв'язку з особливостями їх організму, необхідністю спеціального захисту їх репродуктивного здоров'я та запобігання дискримінації жінок у трудових відносинах. Саме ці норми в соціології відносять до гендерної охорони праці. Водночас останнім часом законодавство про охорону праці жінок у зарубіжних країнах зазнає суттєвих змін. Триває процес відміни спеціального законодавства щодо гендерної охорони праці як такого, що має дискримінаційний характер і негативно впливає на зайнятість жінок. Проте це не стосується охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів.

Чинне трудове законодавство України в цілому відповідає європейським трудовим стандартам права працюючих жінок на охорону материнства. Однак деякі положення чинного КЗпП України не відповідають стандартам Європейського Союзу в цій сфері. Директива 92/85 про заходи з підвищення безпеки й охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей, що фактично визначає стандарти Європейського Союзу щодо охорони праці жінок із точки зору материнства, передбачає досить гнучкий механізм регулювання праці зазначених жінок на шкідливих роботах, а також роботі в нічний час. Йдеться про безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами цього конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я й життя жінки та її дитини, що виражається в наданні роботодавцю деякої свободи в підборі заходів щодо усунення небезпек залежно від їх виду. У чинному КЗпП України міститься тільки норма про заборону застосування праці зазначених жінок на шкідливих роботах та роботі в нічний час.



Директивою 92/85 державам-членам Європейського Союзу запропоновано заборонити звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством, за винятком звільнень із причин, не пов'язаних із вагітністю та материнством. При цьому роботодавець повинен письмово обґрунтувати звільнення й отримати санкцію компетентного державного органу. Частиною третьою ст. 184 КЗпП України забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Зазначена норма КЗпП України не узгоджується з положеннями Директиви 98/85.

Норми національного трудового законодавства необхідно врегулювати з наведеними нормами Європейського Союзу, що встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, а отже, створюють сприятливі умови для поєднання трудових обов'язків із функцією материнства. Національне трудове законодавство в цій частині не відповідає трудовим стандартам Європейського Союзу. У чинному КЗпП України неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56), що не дозволяє забезпечити належний захист трудових прав зазначеної категорії працівників, у тому числі жінок, які поєднують роботу з материнством.

### Література

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 12. – Ст. 51.
2. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 1996 року № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
3. Европейская социальная хартия : [справочник] / пер с франц. Н.Н. Масловой ; ред. Л.И. Гицелевич. – М. : Международные отношения, 2000. – 264 с.
4. Burca G. de. The Future of Social Rights Protection in Europe / G. de Burca // Social Rights in Europe / ed. G. de Burca, B. De Witte. – Florence : EUP, 2005. – P. 153–168.
5. Хартия основных социальных прав работников, подписана государствами-членами ЕС 9 декабря 1989 года // Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 667.
6. Директива 92/85/ЕЭС о мерах по повышению безопасности труда и охраны здоровья беременных женщин, недавно родивших женщин и женщин, кормящих грудью от 19 октября 1992 года // О.Ж. – L 348. – 1992. – P. 1.
7. Решение по делу Stoessel, C-345/89 // Сборник решений Суда ЕС. – 1991. – I 04040.
8. Борута І. Трудове право ЄС : [навч. посіб] / І. Борута, Г.І. Чанишева. – К. : ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. – 90 с.

### Анотація

**Чанишева Г. І. Європейські стандарти права працюючих жінок на охорону материнства і законодавство України.** – Стаття.

У статті досліджуються стандарти права працюючих жінок на охорону материнства, передбачені актами Ради Європи та Європейського Союзу. Формулюються пропозиції щодо імплементації європейських стандартів охорони материнства в національне трудове законодавство.

**Ключові слова:** право працюючих жінок на охорону материнства, європейські стандарти, законодавство України.

### Аннотация

*Чанышева Г. И.* Европейские стандарты права работающих женщин на охрану материнства и законодательство Украины. – Статья.

В статье исследуются стандарты права работающих женщин на охрану материнства, предусмотренные актами Совета Европы и Европейского Союза. Формулируются предложения по имплементации европейских стандартов охраны материнства в национальное трудовое законодательство.

*Ключевые слова:* право работающих женщин на охрану материнства, европейские стандарты, законодательство Украины.

### Summary

*Chanysheva G. I.* European standards of right of employed women to protection of maternity and the legislation of Ukraine. – Article.

The article examines the standards of the right of employed women to maternity protection provided by acts of the Council of Europe and the European Union. Suggestions regarding implementation of European standards of maternity protection in national labour legislation are formulated.

*Key words:* right of employed women to maternity protection, European standards, legislation of Ukraine.

УДК 347.1

*Є. О. Харитонов, О. І. Харитонova*

## ПРИНЦИПИ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЇХНЬОГО СПІВВІДНОШЕННЯ З DCFR

Дослідження принципів цивільного права як фундаментальних ідей, згідно з якими здійснюється регулювання відносин у приватноправовій сфері, завжди було важливим, але особливою актуальністю набуває в контексті вирішення проблем адаптації вітчизняного цивільного законодавства до права Європейського Союзу (далі – ЄС).

Слід зазначити, що принципи цивільного права України, а також засади цивільного законодавства України були предметом наукових розвідок вітчизняних правознавців. Зокрема, до цих питань зверталися Т.В. Боднар, С.В. Бервено, Н.Ю. Голубєва, А.С. Довгерт, Н.С. Кузнєцова, К.Г. Некіт, Р.Б. Шишка, автори цієї статті та інші цивілісти. Ґрунтовне монографічне дослідження проблеми було проведене О.В. Басаєм [1, с. 379; 2, с. 234]. Водночас зазначені принципи ще майже не досліджувалися під кутом зору встановлення їхньої співвідносності з положеннями проекту «Принципи, Дефініції та Модельні Правила Європейського приватного права», що зумовлює доцільність звернення до зазначеної проблематики.

Перед тим, як перейти до визначення та характеристики принципів цивільного права України, маємо з'ясувати, що мається на увазі під «принципами права» взагалі.

Із запропонованих у вітчизняній юриспруденції дефініцій принципів права нам найбільше імпонує визначення їх як таких відправних ідей його існування, що виражають найважливіші закономірності й підвалини цього типу держави та права, є опорядкованими із сутністю права та становлять його головні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю й загальною значимістю, відпо-