Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 2 червня 2016 р. // Офіційний вісник України. – 2016. – № 51. – Ст. 1799.

2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. // Офіційний вісник України. – 2016. – № 56. – Ст. 1935.

3. Законопроект «Про антикорупційні суди» реєстр. № 6011 від 01.02.2017 внесений народними депутатами України Соболєв Є.В., Сироїд О.І.,Крулько І.І., Найем М.М., Лещенко С.А. та Заліщук С.П. // Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61038

Антонова О. Р.,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Таврійського національного
університету ім. В. І. Вернадського
(м. Київ, Україна)

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА

Забезпечення участі жінок (матерів) у трудових відносинах є однією із найважливіших і найбільш відповідальних конституційних гарантій держави (ч. 3 ст. 51 Конституції України). Проте питання правового регулювання охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства потребують нових підходів з урахуванням міжнародних і європейських актів, сучасних тенденцій у регулюванні сімейних і трудових відносин. Тому варто визначити комплекс міжнародно-правових стандартів у цій сфері й сформулювати пропозиції щодо їх імплементації в національне законодавство.

Дослідимо перед усе міжнародні стандарти охорони материнства, передбачені актами Міжнародною організацією праці (МОП), адже саме вони є стратегічними напрямками сучасних реформ в Україні.

Отже, 6 червня 1990 року на сімдесят сьомій сесії Генеральна конференція МОП прийняла Конвенцію № 171 про нічну працю [1] та Рекомендацію № 178 щодо нічної праці [2]. Ці документи не ратифіковані Україною, проте їх норми стосуються важли-

вих аспектів охорони праці жінок: заборони нічної праці вагітних жінок і жінок-матерів, а також забезпечення гарантій щодо збереження місця роботи, розміру доходів і пільг працюючим жінкам.

Конвенція МОП 1935 року № 45 [3] забороняє використання осіб жіночої статі будь-якого віку на підземних роботах у шахтах (ст. 2), проте національне законодавство може вилучати з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади й не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним і соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання й допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду.

Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) [4] і ратифікована Україною у 1956 році застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових і сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць. Таким чином. жінка має право: на відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами, тривалість якої повинна становити, як мінімум, дванадцять тижнів і включати період обов'язкової післяпологової відпустки; на отримання грошової й медичної допомоги, щоб забезпечують для самої жінки та її дитини гідні з точки зору гігієни життєві умови та належний рівень життя; на одну або кілька оплачуваних перерв на день у разі годування дитини груддю.

У 2000 р. МОП прийняла Конвенцію № 183 про захист материнства, однак до цього часу цей документ не ратифікований Україною. Утім Конвенція зобов'язує держави вжити заходи, щоб вагітність і пологи не вели до дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема під час прийняття на роботу. Це включає заборону про проведення тесту на наявність вагітності або вимогу подання довідки про відсутність вагітності, якщо тільки національне законодавство не забороняє прийняття на цю роботу вагітної жінки або матері, яка годує груддю, або якщо ця робота створить небезпеку для жінки чи дитини.

У національному трудовому законодавстві відсутні відповідні норми, тому Україні варто ратифікувати цю Конвенцію.

Конвенція МОП 1981 року № 156 [5] зобов'язує членів Організації (Україна ратифікувала Конвенцію Законом України від 22 жовтня 1999 року [6] забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості й соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рів-

ні; розвивати або сприяти розвиткові державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належні заходи для заохочення розвитку інформації й освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усі заходи, які відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходи в галузі професійної орієнтації й підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної із цими обов'язками.

Міжнародні стандарти неповного робочого часу містяться в Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. [7] та Рекомендації МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. [8]. Статтею 7 визначеної Конвенції встановлено зобов'язання держав-членів вживати заходів для забезпечення того, щоб працівникам, зайнятим неповний робочий час, були надані умови, еквівалентні тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час та які перебувають у схожій ситуації, у таких сферах: захист материнства; припинення трудових відносин; щорічна оплачувана відпустка чи оплачувані святкові дні; відпустка в разі хвороби.

Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. [9] та Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці [10] передбачають заохочення, у тому числі щодо захисту материнства і рівність у ставленні до надомної і виробничої праці. У чинному КЗпПУ неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56); норми про надомну працю, домашню працю, а також дистанційну працю, яка набула поширення останнім часом, у Кодексі законів про працю України відсутні.

Висновок.

У результаті аналізу міжнародно-правових стандартів у сфері дотримання конституційних прав працюючих жінок на охорону материнства визначено, що чинне законодавство України не у повній мірі відповідає міжнародним стандартам, тому Україні необхідно ратифікувати Конвенції МОП, які сприятимуть створенню сприятливих умов для поєднання трудових обов'язків із функцією материнства (Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 р., Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників 2011 р.).

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1408–1412.

2. Рекомендація МОП № 178 щодо нічної праці 1990 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1413–1416.

3. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. І. – 1999. – с. 228–231.

4. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. І. – 1999. – с. 581–586.

5. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1201–1205.

6. Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999– . Т. ІІ. – 1999. – с. 1206–1211.

7. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1447–1451.

8. Рекомендація МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1452–1455.

9. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1477–1480.

10. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 1996 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999 – Т. ІІ. – 1999. – с. 1481–1486.

Бабецька І.Я.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
юридичного факультету
Івано-Франківського університету права
імені Короля Данила Галицького
(м. Івано-Франківськ, Україна)

КАТЕГОРІЯ ПУБЛІЧНОГО ІНТЕРЕСУ У ПРИВАТНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИНАХ

У науці приватного права досить цікавим є питання щодо поняття та змісту категорії «публічний інтерес». Вченими приділялася увага проблемі категорії інтересу, однак публічний інтерес як правове явище знову приверне до себе увагу вчених. Поняття публічного інтересу, як взагалі будь-яке правове явище, існує не окремо, а у зв'язку з іншими правовими поняттями. Взаємозв'язок приватного з публічним інтересом виявляється в тому, що саме в результаті здійснення відповідних, встановлених законодавством дій, можлива реалізація публічного інтересу в суспільстві. Тобто дії учасників цивільних правовідносин певною мірою можуть бути спрямовані на виконання не тільки приватного, але й публічного інтересу в цілому.

Враховуючи зазначене, метою вказаного дослідження є аналіз категорії публічного інтересу у приватно-правових відносинах та дослідити зв'язок між діями учасників приватних правовідносин та публічним інтересом, а також поєднання категорій приватного та публічного інтересу.

Особливої актуальності набувають дослідження публічного та приватного права як двох рівнозначних і однаково важливих складових частин національного права України. Разом з тим, запозичення в категоріальний апарат адміністративного права України термінології, яка є притаманною правничим наукам країн Європейського Союзу, повинно відбуватись поступово з урахуванням, по-перше, рівня вітчизняної юри-