

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.5>**В. О. Положишник**аспірантка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення Київського  
національного університету імені Тараса Шевченка

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

У статті на підставі аналізу Міжнародних стандартів праці – конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та актів чинного законодавства України, розглядаються питання правового регулювання умов праці працівників з сімейними обов'язками. Приведено аналіз особливостей праці працівників із сімейними обов'язками, розглянуто питання, які потребують нормативно-правового врегулювання та вносяться пропозиції щодо удосконалення змісту норм, що регулюють працю працівників з сімейними обов'язками. Пропозиції щодо удосконалення змісту норм, що регулюють трудові відносини працівників з сімейними обов'язками сформульовано відповідно до мети Трудового кодексу України – визначення основних засад реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців і завдань Кодексу, які передбачають правове регулювання трудових відносин, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.

У статті розглядаються фактори, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері зайнятості та праці, а саме таке негативне явище як дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального походження. Особлива увага приділяється питанням гендерної рівності. У статті йдеться, що для забезпечення справжньої рівності поводження та можливостей для чоловіків і жінок одна з цілей національної політики повинна полягати у забезпеченні того, щоб особи, які мають сімейні обов'язки, які виконують або готові виконати оплачені роботи можуть реалізувати своє право на це без дискримінації і, наскільки це можливо, гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки.

Також у статті йдеться про запобігання дискримінації щодо жінок за ознакою шлюбу або материнства та забезпечення їм ефективного права на працю, зазначаються заходи, які вживають держави, а саме: заборони, загрози застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку зі шлюбом; вводити оплачувані відпустки або відпустки з порівнянною соціальною допомогою на вагітність і пологи без втрати колишнього місця роботи, стажу або соціальної допомоги; створення та розширення мережі закладів для догляду за дітьми, щоб батьки могли поєднувати сімейні обов'язки з роботою та участю у громадському житті; забезпечити жінкам особливий захист під час вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких доведена для їхнього здоров'я.

**Ключові слова:** працівники з сімейними обов'язками, міжнародні трудові стандарти, норми трудового права, трудові правовідносини, працівники із сімейними обов'язками, рівність можливостей та ставлення.

**Постановка проблеми.** У міжнародних актах закріплюються основні засади правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками.

Слід відзначити, що основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні права і свободи. Рівність на робочому місці, яка розуміється як будь-яка відмінність, виняток чи перевага, встановлена за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціаль-

ного походження, віку, сімейного стану, що призводить до порушення рівності можливостей щодо зайнятості та занять.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз та оцінка наукових праць свідчить, що проблемам питань працівників з сімейними обов'язками приділялась такими вітчизняними дослідниками. Зокрема, Л.П. Гарщенко, Т.М. Додіна, Т.С. Новак, О.В. Пожарова, К.В. Рудніцька, І.С. Сахарук.

**Метою** даної наукової статті є комплексне дослідження особливостей правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками і внесення пропозицій щодо його удосконалення згідно міжнародних стандартів та аналіз законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На міжнародному рівні існує досить велика кількість актів, що регулюють особливості праці осіб, які мають сімейні обов'язки.

Яскравими прикладами є такі угоди, як:

1. Конвенція № 111 від 25 червня 1958 р. «Щодо дискримінації в галузі праці та занять».

Згідно з цією конвенцією, дискримінація розуміється як будь-яка відмінність, виняток чи перевага за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального походження, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері зайнятості та занять [1].

Відповідно до цієї конвенції держави прагнуть:

- забезпечити співпрацю організацій роботодавців та працівників, а також інших відповідних органів у сприянні прийняттю та реалізації цієї політики;

- запровадити таке законодавство та заохочувати освітні програми, які можуть забезпечити прийняття та застосування цієї політики;

- усунути всі законодавчі положення та змінити будь-які адміністративні інструкції чи практики, несумісні з цією політикою;

- здійснювати встановлену трудову політику під прямим державним контролем [1].

- 29 червня 1951 р. в Женеві була прийнята Конвенція №100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності».

Відповідно до Конвенції за рівною винагородою чоловіків і жінок за працю рівної цінності це стосується ставок винагороди, встановлених без дискримінації за ознакою статі [2].

Ця Конвенція застосовується до працюючих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей-утриманців, коли такі обов'язки обмежують їхню здатність готувати, отримувати доступ, брати участь або просуватися в економічній діяльності. З метою забезпечення справжньої рівності поводження та можливостей для чоловіків та жінок однією з цілей національної політики кожного члена Організації є те, що особи, які виконують сімейні обов'язки, які виконують або готові виконувати оплачувану роботу, можуть скористатися своїм правом.

Щоб не піддаватися дискримінації та, наскільки це можливо, гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки.

Відповідно до конвенції державам слід вживати заходів, що сприяють об'єктивній оцінці різних робіт на основі роботи, що проводиться, оскільки такі заходи можуть сприяти застосуванню цієї Конвенції.

23 червня 1981 р. МОП прийняла Рекомендацію № 165 «Про рівний обіг та рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками», в якій йдеться, що для забезпечення справжньої рівності поводження та можливостей для чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації повинна полягати у забезпеченні того, щоб особи, які мають сімейні обов'язки, які виконують або готові виконати оплачені роботи можуть реалізувати своє право на це без дискримінації і, наскільки це можливо, гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки [3].

У Рекомендації йдеться: «щоб встановити справжню рівність поводження та можливості для чоловіків і жінок, всі заходи, що відповідають національним умовам та можливостям, вживаються таким чином, щоб: працівники із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір їх потреби у сфері зайнятості та соціального забезпечення були взяті до уваги» [3].

Інша конвенція, що регулює роботу осіб, які мають сімейні обов'язки, – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ухвалена в Нью-Йорку, 18 грудня 1979 року.

Ця Конвенція визначає дискримінацію стосовно жінок як будь-яку відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, яка спрямована на ослаблення або анулювання визнання, здійснення жінками незалежно від їхніх сімей. На основі рівності чоловіків та жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій основі. Значна кількість статей присвячена Міжнародному пакту про економічні, соціальні та культурні права про трудові права. Це забезпечує право на працю, однакові можливості для всіх, щоб просуватися на роботі виключно на основі досвіду роботи та рівня кваліфікації, права на відпочинок, особливого захисту праці, інтересів жінок-матерів [4].

Крім того, Конвенція 1979 про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок встановлює гарантії права жінок на працю. Відповідно до

статті 11 Конвенції Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації жінок у сфері зайнятості із забезпечення рівних прав на основі рівності чоловіків та жінок, зокрема:

- право на працю як невід’ємне право всіх людей;
- право на рівні можливості у сфері зайнятості, у тому числі застосування однакових критеріїв відбору під час найму;
- право на вільний вибір професії або вид роботи, акції та гарантія зайнятості та користування всіма пільгами та умовами роботи, на отримання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну перепідготовку;
- право на рівну винагороду, включаючи отримання пільг, на рівні умови щодо праці рівної цінності та на рівний підхід до оцінки якості роботи [4].

Для запобігання дискримінації щодо жінок за ознакою шлюбу або материнства та забезпечення їм ефективного права на працю, держави-учасниці вживають належних заходів для:

- заборони, загрози застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв’язку зі шлюбом;
- вводити оплачувані відпустки або відпустки з порівнянню соціальною допомогою на вагітність і пологи без втрати колишнього місця роботи, стажу або соціальної допомоги;
- заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, щоб батьки могли поєднувати сімейні обов’язки з роботою та участю у громадському житті, зокрема шляхом створення та розширення мережі закладів для догляду за дітьми;
- забезпечити жінкам особливий захист під час вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких доведена для їхнього здоров’я [4].

Особливість зазначеної Конвенції у тому, що вона вперше конкретно встановлює рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах життя держави.

Однак слід мати на увазі, що Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та прав дитини, як і більшість інших міжнародних документів з прав людини, не залучає. Це означає, що у принципі їх використання передбачає наявність чи публікацію відповідного конкретизуючого акту національного законодавства. Не завжди можна знайти такі закони, особливо щодо прав працівників із сімейними обов’язками.

Велике значення має Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівну винаго-

роду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (Женева, 29 червня 1951). Для цілей цієї Конвенції: було встановлено, що:

- термін «винагорода» включає звичайну, основну або мінімальну заробітну плату або звичайну, основну або мінімальну платню і будь-яка інша винагорода надається прямо або опосередковано в грошах або в натурі роботодавцем працівникові, останнім будь-якої роботи;
- термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» відноситься до ставок винагороди, що визначаються без дискримінації за ознаками статі [2].

Конвенція № 103 про захист материнства, в якій зазначається, що при пред’явленні медичного свідоцтва, що підтверджує очікувану дату пологів, жінка, відносно якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами становить не менше 12 тижнів і включає період обов’язкової післяпологової відпустки [5].

Рекомендація № 95 «Про захист материнства», яка доповнює однойменну Конвенцію, закликає держави встановлювати більш високий рівень правових гарантій, ніж це передбачено Конвенцією № 103. Зокрема, коли це необхідно для здоров’я жінок, очікується, що відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами продовжиться до 14 тижнів; Якщо можливо, розмір допомоги у зв’язку з вагітністю та пологами повинен бути збільшений до 100% від попередньої роботи. Рекомендується проводити перерви в роботі для годування немовлят протягом щонайменше півтори години, а при пред’явленні медичного сертифікату частота та тривалість перерв для годування немовлят повинні збільшуватися.

Під час вагітності та принаймні протягом 3 місяців після пологів (а у разі годування груддю та протягом більш тривалого періоду) жінка не повинна залучатися до важких та шкідливих робіт, у тому числі пов’язаних із підняттям, перенесенням, пересуванням важких вантажів, із зайвою або безперервною фізичною напругою, включаючи тривале стояння на ногах.

Жінка, яка зазвичай працює на роботі, що визнана компетентними державними органами як шкідлива для здоров’я, має право перейти на іншу роботу без зниження заробітної плати. У деяких випадках це право має надаватися кожній вагітній жінці при пред’явленні медичного сертифікату, який підтверджує, що зміна роботи необхідна на користь здоров’я жінки або її майбутньої дитини.

Про нічну працю жінок діє Конвенція Міжнародної Організації Праці № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута 1948 року) (Сан-Франциско, 17 червня 1948 р.)

Україна ратифікувала Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду N 45 (Женева, 21 червня 1935). Відповідно до цього міжнародно-правового документу, праця жінок, незалежно від їх віку, не використовується на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї сім'ї. Проте Конвенція містить ряд випадків, коли це правило не застосовується. Зокрема, робота жінок у нічний час допускається у випадках форс-мажору, коли на підприємстві є перерва в роботі, яку не можна було передбачати і яка не має періодичного характеру, і заборона нічної роботи для жінок може бути тимчасово скасована урядом після консультацій з відповідними організаціями роботодавців та працівників організацій, якщо національні інтереси будуть потрібні у разі виникнення надзвичайної ситуації [6].

29 жовтня 1994 року було затверджено Хартію соціальних прав та гарантій громадян незалежних держав, у статті 9 якої йдеться, що під час роботи у нічний час з 22 до 6 годин її тривалість (зміна) зменшується на 1 годину, при цьому діє відповідне скорочення робочого тижня. Забороняється залучати людей до 18 років, інвалідів, вагітних жінок працювати вночі [7].

21 червня 1935 року було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці № 45 «Про працевлаштування жінок у підпільній роботі на будь-яких шахтах», в якій встановлено, що жодна жінка, незалежно від свого віку, не може використовуватись у підпільній роботі у Мін.

Існує також Рекомендація Міжнародної організації праці № 4 від 29 жовтня 1919 року про захист жінок та дітей від сатурнізму, що вказує на те, що Генеральна конференція рекомендує членам Міжнародної організації праці що жінки та підлітки віком до 18 років не можуть працювати у певних галузях промисловості через їх небезпеки, пов'язані з функціями материнства та фізичного розвитку дітей та жінок [8].

Відповідно до ст. 3 вже згаданої вище Конвенції МОП № 156 для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок одна із цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб надати змогу особам із сімейними

обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки.

Конвенція зобов'язує членів Організації: «забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвиткові державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усіх заходів, котрі відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у галузі професійної орієнтації та 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 з цими обов'язками. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою причиною для припинення трудових відносин» [9].

Конвенція № 156 також передбачає способи здійснення її положень: «за допомогою законодавства чи правил, колективних угод, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражних рішень, судових рішень чи поєднання цих методів або будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці, з урахуванням національних умов (ст. 9)» [9].

Згідно Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. передбачено «для встановлення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок вжиття всіх заходів, які відповідають національним умовам та можливостям для того, щоб: а) надавати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на професійну підготовку і вільний вибір роботи; б) брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; с) розвивати або сприяти розвиткові установ і служб догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї,

а також інших державних або приватних служб, які відповідають їхнім потребам» [3].

Щодо національного законодавства, то особливості правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками встановлені, зокрема, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [10].

Спеціальні норми щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками містяться у главі XIII «Праця жінок» чинного КЗпП [11]. Ці норми стосуються передусім жінок із сімейними обов'язками. Передбачені КЗпП гарантії та пільги для жінок, які мають дітей, слід оцінити як всеохоплюючі та досить високі. Йдеться про переведення жінок, котрі мають дітей віком до трьох років на іншу роботу, яка є легшою, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою, повністю оплачувану і досить тривалу порівняно з іншими країнами відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (за наявності медичного висновку тривалістю, зазначеною у висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку), перерви для годування дитини, заборону і обмеження при направленні у службу відрядження, залучення до нічних і надурочних робіт, у вихідні, святкові та неробочі дні, гарантії жінкам, які мають дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, при прийнятті на роботу і розірванні трудового договору [11].

**Висновки.** Національне законодавство, що встановлює особливості правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками містить більш сприятливі для таких осіб норми порівняно із міжнародними стандартами, які перевищують рівень охорони праці працівників з сімейними обов'язками, що існує у багатьох зарубіжних країнах. Разом з тим, у чинному КЗпП термін «особи із сімейними обов'язками» не застосовується, що є його вагомим недоліком. Однак низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (підклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Водночас положення національного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Норми чинного КЗпП, що врегульовують працю таких осіб, не виділено в окрему главу, вони містяться у різних главах Кодексу. Водночас у нових Трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, включено окремі глави з відповідною назвою. Це може бути виправлено з прийняттям нового Трудового кодексу України, окремою главою якого необхідно передбачити особливості регулювання праці осіб із сімейними обов'язками».

### Список використаної літератури:

1. Конвенція № 111 від 25 червня 1958 р. «Щодо дискримінації в галузі праці та занять» URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
2. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100 від 29.06.1951 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
3. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
5. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
6. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
7. Хартія соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав від 29.10.1994 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997\\_655#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_655#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
8. Рекомендація щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму № 4 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_031#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_031#Text) (дата звернення: 25.11.2021).
9. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text) (дата звернення: 25.11.2021).

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // *Відомості Верховної Ради України*, 2005, № 52, ст.561

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.11.2021).

---

**Polozhysshnyk V. O. Peculiarities of the legal regulation of the work of employees with family responsibilities**

*In the article, based on the analysis of International Labor Standards – conventions and recommendations of the International Labor Organization and acts of the current legislation of Ukraine, the issue of legal regulation of the working conditions of employees with family responsibilities is considered. An analysis of the specifics of the work of employees with family responsibilities is given, issues that require regulatory regulation are considered, and proposals are made to improve the content of the norms regulating the work of employees with family responsibilities. Proposals for improving the content of the norms governing the labor relations of employees with family responsibilities are formulated in accordance with the purpose of the Labor Code of Ukraine – to define the basic principles of implementing the labor rights and guarantees of employees, creating proper working conditions, ensuring the protection of the interests of employees and employers, and the tasks of the Code, which provide for the legal regulation of labor relations, the creation of the necessary legal conditions to achieve optimal coordination of the interests of the parties to labor relations.*

*The article examines the factors that lead to the destruction or violation of equality of opportunity or treatment in the field of employment and work, namely such a negative phenomenon as discrimination based on race, skin color, sex, religion, political beliefs, national origin or social origin. Special attention is paid to issues of gender equality. The article states that, in order to ensure genuine equality of treatment and opportunity for men and women, one of the objectives of national policy should be to ensure that persons with family responsibilities who perform or are willing to perform paid work can exercise their right to do so without discrimination and, as far as possible, harmoniously combine professional and family responsibilities.*

*The article also talks about preventing discrimination against women on the basis of marriage or motherhood and providing them with an effective right to work, states the measures taken by the states, namely: bans, threats of sanctions, dismissal due to pregnancy or leave in connection with marriage; introduce paid leave or leave with comparable social assistance for pregnancy and childbirth without loss of former place of work, seniority or social assistance; creation and expansion of a network of child care facilities, so that parents can combine family responsibilities with work and participation in public life; to provide women with special protection during pregnancy in those types of work, the harmfulness of which has been proven for their health..*

**Key words:** family workers, international labor standards, labor law, labor law, family workers, equal opportunities and attitudes.