

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Олена Володимирівна ПАВЛІЧЕНКО,

*кандидат ветеринарних наук,
доцент кафедри гігієни тварин
та ветеринарної санітарії
Харківської державної
зооветеринарної академії*

Першим нормативно-правовим актом, який варто проаналізувати у контексті сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні, є Конституція України [1]. Так, статтею 24 Основного Закону передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, і

при цьому не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Із формулювання даної норми може виникнути неоднозначне розуміння щодо того, наскільки наділення жінок додатковими гарантіями соціального захисту відповідає рівності конституційних прав за ознаками статі. Проте, у цій же статті законодавець здійснив уточнення, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується у тому числі й спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Іншою нормою Конституції України [1], яка має важливе значення для встановлення гарантій соціального захисту жінок в Україні, є встановлення у статті 43 заборони використання примусової праці, а також праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Отже, аналізуючи норми Конституції України [1] у контексті правового регулювання соціального захисту жінок в Україні, варто зробити наступні висновки щодо ролі даного нормативно-правового акту.

Недоліком Основного Закону є встановлення у його нормах розуміння, що є соціальним захистом населення без врахування того, що соціальний захист жінок не обов'язково має бути обумовлений їх втратою до самостійного забезпечення власного існування;

Серед позитивних аспектів відзначимо наступні:

- по-перше, у нормах Конституції України чітко зазначено, що надання жінкам додаткових гарантій соціального захисту є інструментом забезпечення рівності їхніх прав із правами чоловіків;

- по-друге, встановлено, що соціальний захист жінок полягає в спеціальних заходах щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенні умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовому захисті, матеріальній і моральній підтримці материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям;

- по-третє, визначено заборону праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Наступним нормативно-правовим актом, який встановлює гарантії соціального захисту жінок в Україні, є Кодекс законів про працю України [2]. Так, першою із гарантій соціального захисту жінок, на яку варто звернути увагу в рамках нашого дослідження, визначена у статті 26, та згідно якої для вагітних жінок та одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю не встановлюється випробування при прийнятті на роботу. Це означає, один із позитивних аспектів соціального захисту жінок полягає у тому, що при укладенні трудового договору жінки, поставлені у складні життєві обставини у зв'язку з материнством, не перевіряються на відповідність роботі, яка їм доручається. У такий спосіб жінкам гарантується працевлаштування, у тому випадку, якщо вони володіють необхідними знаннями та навичками для заняття вакантною посади, та які не мають можливості витратити час, сили та ресурси на проходження випробувань.

Статтю 55 Кодексу законів про працю України [2] присвячено встановленню заборони залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Положення даної норми дещо ширше розкриті у статті 176 цього нормативно-правового акту, згідно якої також заборонено залучати таких жінок до надурочних робіт, робіт у вихідні дні, направляти їх у відрядження. Виняток може бути лише один – дане правило не стосується тих галузей народного господарства, у яких це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Близькою за змістом є стаття 63 Кодексу законів про працю України [5], яка передбачає заборону залучення до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Статтею 56 Кодексу [2] передбачено, що на просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку, і при цьому робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав

працівників. Іншими словами, у разі наявності в жінки у період догляду за дитиною чи хворим членом сім'ї бажання працювати на умовах неповного робочого дня, роботодавець має забезпечити таку можливість.

Також, згідно зі статтею 82 Кодексу законів про працю України [2], до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Особливий науковий інтерес для дослідження переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні представляє Глава XII Кодексу законів про працю України [2], зміст якої повністю присвячено правовому регулюванню праці жінок.

Так, стаття 174 визначає заборону застосування праці жінок на важких роботах; на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); на роботах, пов'язаних із підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Звернемо увагу на те, що для урегулювання питання робіт, на яких забороняється праця жінок, було прийнято спеціальний нормативно-правовий акт - Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93) [3]. Звертаючись до переліку заборонених робіт, відзначимо роботи, пов'язані із металообробкою, будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи, геологорозвідувальні і топографогеодезичні роботи, буріння свердловин, видобуток нафти і газу і ряд інших груп професій. Прийняття такого нормативно-правового акту також безумовно віднесемо до переваг сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні.

Також статті Глави XII Кодексу законів про працю України [2] присвячено питанням обмеження праці жінок на роботах у нічний час; заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; відпустки у зв'язку з вагітністю,

пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; порядку надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; відпустки жінкам, які усиновили дитину (дітей); додаткової відпустки жінкам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; перерв для годування дитини; гарантій при прийнятті на роботу і заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги; обслуговування матері на підприємствах, в організаціях. По суті, кожна із перерахованих норм окремою гарантією соціального захисту жінок. Жінки, у першу чергу ті, які є матерями, претендують на полегшення умов праці, отримання додаткових перерв та відпусток, на отримання путівок та матеріального допомоги, а також усіляке сприянні реалізації ними своєї трудової функції. Проаналізувавши норми Кодексу законів про працю України [2], можемо зробити висновок, що даний нормативно-правовий акт відповідає усім тим гарантіям, які передбачив законодавець в Конституції України [1], тобто у даному аспекті зробимо висновок, що законодавство, яке урегульовує соціальний захист жінок в Україні є належним чином узгодженим і являє собою єдину систему.

Отже, Кодекс законів про працю України [2] у контексті правового регулювання соціального захисту жінок в Україні характеризується наступними позитивними та негативними аспектами.

До негативних все ж віднесемо застарілість чинного законодавства про працю. Не зважаючи на те, що саме урегулювання питання соціального захисту жінок в Україні нормами даного нормативно-правового акту ми все ж вважаємо позитивним, із огляду на той рівень уваги, який законодавцем приділено цьому питанню, проте очевидним є і те, що сам Кодекс вже застарів і на сьогодні існує об'єктивна необхідність у прийнятті нового Трудового кодексу України;

Серед позитивних аспектів Кодексу законів про працю України [2], як нормативно-правового акту, який урегульовує соціальний захист жінок в Україні, виділимо наступні:

- по-перше, встановлено ряд напрямів забезпечення соціальних прав і гарантій допомоги жінкам у трудових правовідносинах у зв'язку із реалізацією ними біологічної функції материнства,

пов'язаних із охороною здоров'я, забезпеченням належних, безпечних і здорових умов праці, відпочинку, матеріальної допомоги;

- по-друге, передбачено порядки надання даних видів соціального захисту та гарантії їх отримання.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996 р. № 30. стаття 141.

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до N 50

3. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (02.10.2019 року).