

11. Мельник В.П. Пенсії по інвалідності у пенсійному страхуванні: теоретико-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2016. № 2(14). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n2/16mvptra.pdf>.
12. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
13. Сучасна правова енциклопедія / О.В. Зайчук, О.Д. Крупчан, В.С. Ковальський та ін.; заг. ред. О.В. Зайчука; НДІ приватного права та підприємництва НАПрН України; НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. 3-тє вид., переробл. і допов. Київ, Юрінком Інтер, 2018. 408 с.
14. Шумило М.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. О., 2009. 20 с.
15. Коробенко Н.П. Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К., 2010. 20 с.
16. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13 грудня 2006 р. Офіційний вісник України. 2009. № 101. Ст. 3496.
17. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 16 грудня 2009 р. № 1767-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 9. Ст. 77.
18. Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317. Урядовий кур'єр. 2009. № 238.

ПОЖАРОВА О. В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(*Національний університет
«Одеська юридична академія»*)

УДК 349.3

СИСТЕМА ПРАВОВИХ ЗАХОДІВ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА

У статті розглянута система правових заходів охорони материнства. Здійснена класифікація та охарактеризовані правові заходи з охорони материнства за трудовим законодавством України. Надані пропозиції щодо визначення понять «пільги» та «гарантії».

Ключові слова: материнство, охорона материнства, вагітні жінки, працюючі жінки, норми трудового права, пільги, гарантії.

В статье рассмотрена система правовых мер по охране материнства. Осуществлена классификация и охарактеризованы правовые мероприятия по охране материнства по трудовому законодательству Украины. Представлены предложения по определению понятий «льготы» и «гарантии».

Ключевые слова: материнство, охрана материнства, беременные женщины, работающие женщины, нормы трудового права, льготы, гарантии.



The article deals with the system of legal measures of maternity protection. The classification and legal measures for maternity protection under the labor legislation of Ukraine are carried out. The definitions of the terms «benefits» and «guarantees» are given.

Key words: *motherhood, maternity protection, pregnant women, working women, norms of labor law, benefits, guarantees.*

Вступ. Теоретичні та практичні питання правового регулювання охорони материнства потребують нових підходів з урахуванням сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок.

Постановка завдання. Метою цієї статті є визначення системи правових заходів охорони материнства. Завдання дослідження – здійснити класифікацію та охарактеризувати правові заходи з охорони материнства, передбачені трудовим законодавством України, розглянути правові категорії «пільги» та «гарантії» та надати пропозиції щодо їх визначення.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання заходів щодо охорони материнства досліджують у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, В.Г. Ротань, О.М. Потопахіна, Г.І. Чанишева та інші.

Результати дослідження. Державний механізм захисту материнства включає комплекс заходів, різних за своїм змістом, цільовим призначенням, строкам і обсягу заходів, що вживаються, які забезпечують реалізацію конституційного обов'язку держави з охорони материнства.

Правові заходи з охорони материнства, передбачені нормами трудового права, є досить чисельними і різноманітними. Їх можна поділити на дві групи: основні та додаткові.

До основних пільг належать такі: 1. Вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, заборонено відправляти у службові відрядження, залучати до надурочної роботи, до роботи у нічний час, у вихідні, святкові і неробочі дні. Жінок, які мають дітей від 3 до 14 років або дітей з інвалідністю, дозволяється залучати до надурочних робіт і відправляти їх у відрядження тільки за їх згодою і за умови, що це не заборонено медичними рекомендаціями. 2. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на іншу роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів зі збереженням середнього заробітку. До вирішення питання про переведення вагітна жінка підлягає звільненню від роботи коштом роботодавця. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років тощо.

Аналіз чинного законодавства дає змогу класифікувати заходи захисту материнства за такими підставами: за рівнем заходів, що проводяться, – державні, регіональні, муніципальні та локальні; за характером заходів, що вживаються, – матеріальні, моральні та змішані; за цільовою спрямованістю – заходи, спрямовані на охорону здоров'я матері, підтримку трудового довголіття, забезпечення гідного рівня життя тощо; за ступенем виразу – індивідуальні та колективні; за часом реалізації – термінові та безстрокові; за способом впливу – загальні та спеціальні; за ступенем важливості для правового становища працівниці – основні та додаткові.

Чинним трудовим законодавством закріплено систему правових заходів охорони материнства, яку становлять передбачені законодавством правові пільги та юридичні гарантії.

Однак, аналіз чинного трудового законодавства дає підстави для висновку про те, що ці дві правові категорії законодавцем не розмежовуються. Якщо проаналізувати зміст глави XII «Праця жінок» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1], а саме: ст.ст. 174-186-1, то виявляється, що з точки зору законодавця категорії «пільги» та «гарантії» є ідентичними. Термін «пільга» не застосовується як у вищезазначених статтях КЗпП України, так й у статтях інших глав Кодексу, що стосуються праці вагітних жінок і



жінок, які мають дітей. Термін «гарантії» застосовується у ст. 184 КЗпП України, в якій закріплені гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Ст. 186-1 встановлені гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері. Зазначеною статтею передбачається, що гарантії, встановлені ст. ст. 56, 176, 177, ч. ч. 3–8 ст. 179, ст. ст. 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів. Отже, з точки зору законодавця усі правові заходи охорони материнства, передбачені чинним КЗпП України, варто вважати гарантіями, з чим не можна погодитися.

За своєю сутністю більшість названих правових заходів являють собою не гарантії, а правові пільги, що випливає зі змісту відповідних правових установлень. Норми чинного трудового законодавства України про пільги та гарантії у зв'язку з материнством потребують тлумачення їхнього змісту, значення якого докладно обґрунтували автори «Новітнього вчення про тлумачення правових актів» [2, с. 121].

Відомі дослідники порівняльного права Р. Давід і К. Жоффре-Спінозі писали: «Для юриста є важливим розуміння структурного взаємозв'язку норм, термінів, якими ці норми оперують, способів, якими користуються для фіксації норм та їх погодження між собою» [3, с. 19].

Вчені зазначають значне зростання статусу правових пільг останнім часом. Пільга стає найбільш поширеним і деякою мірою універсальним юридичним засобом вирівнювання становища окремих груп населення, способом соціальної допомоги і підтримки, а це вимагає відповідного ставлення до неї. У теорії права правові пільги належать до виняткових засобів правового регулювання.

Правова наука поки ще не звернула пильної уваги на інститут пільг, хоча життя дедалі гостріше ставить питання про створення теорії правових пільг, у рамках якої всебічно було б проаналізовано це багатоманітне явище.

Цікавою у цьому аспекті є позиція О.Ф. Скакун, яка найбільш повно розкриває зміст досліджуваного нами поняття: правові пільги – це правомірні полегшення становища суб'єктів права шляхом надання будь-яких переваг або часткового звільнення від виконання встановлених загальних правил та обов'язків.

О.Ф. Скакун називає такі ознаки правових пільг: 1) виражаються у створенні більш сприятливого режиму для задоволення інтересів суб'єкта права; 2) доповнюють основні права і свободи суб'єкта права специфічними можливостями юридичного характеру, створюють його спеціальний статус; 3) фіксуються у нормативних актах відповідно до демократичних процедур правотворчості як правомірні виключення (законні вилучення) [4, с. 315].

Під час встановлення пільг законодавець ставить за мету соціально захистити, покращити становище окремих осіб (в нашому контексті – жінок), перевести процес задоволення їхніх інтересів у більш сприятливий режим. Цілі тут мають першорядне значення, бо не будь-які розширення прав і звільнення від обов'язків виступають як пільги.

Правові пільги являють собою виключення із загальних правил, відхилення від єдиних вимог нормативного характеру, виступають способом юридичної диференціації. Чим досконалішим є право, тим більш диференційовано воно регламентує конкретні суспільні відносини. За відсутності правової регламентації у тій чи іншій сфері органи управління змушені, враховуючи конкретні обставини, робити на свій розсуд виключення для окремих осіб, що веде до різнобою у практичній діяльності та відкриває лазівку для суб'єктивізму і навіть зловживань. Пільги – це елемент, передусім, спеціального правового статусу особи, механізм доповнення основних прав і свобод суб'єкта специфічними можливостями юридичного характеру.

Правові пільги виступають правомірними виключеннями, законними вилученнями, встановленими компетентними органами в нормативно-правових актах відповідно до демократичних процедур правотворчості. Пільги, як правило, фіксуються у нормативно-



правових, а не правозастосовних актах. Заборона законом надавати пільги в індивідуальному порядку має за мету звести до мінімуму корисливий розсуд, який може проявитися в цьому процесі.

Основна мета правових пільг полягає в узгодженні інтересів особистості, соціальних груп, держави. Пільги пов'язують і гармонізують ці різні інтереси, даючи змогу їх задовольнити, розподіляючи соціальні блага і сприяючи тим самим нормальному розвитку як окремого громадянина, так і суспільства загалом.

З одного боку, пільги встановлюються для тих суб'єктів, конкретні інтереси яких у рамках загальних правил не можуть отримати належного забезпечення і захисту, оскільки вони характеризуються якимись особливостями (стан здоров'я, вік, стать тощо) або знаходяться у специфічних умовах (професія, що потребує скороченого робочого дня, більш тривалої щорічної відпустки та ін.).

З іншого боку, пільги надаються тим суб'єктам, у соціально корисній діяльності яких зацікавлена держава, суспільство загалом.

Правові пільги виконують такі функції: 1) компенсаційну – вони формують приблизно рівні можливості розвитку осіб, які перебувають у нерівних умовах внаслідок біологічних і соціальних причин. Так, утягування у трудову діяльність вагітних жінок і жінок-матерів було б неможливим без установа для них законом особливих умов праці. Отже, принцип соціальної справедливості вимагає встановлення в цьому разі певного вилучення із принципу рівноправності громадян, а самі пільги вагітним жінкам і жінкам-матерям набувають компенсаційного характеру, вирівнюючи їхні можливості з можливостями інших людей. В цьому значенні пільга – особливе право, що доповнює права, які має особа, з метою гарантувати певний рівень споживання, полегшити доступ до юридично забезпеченого блага, суттєво ускладнений внаслідок вагітності і материнства. Тут пільги покликані покращувати соціально-економічні умови вагітних жінок і жінок-матерів, їхнє матеріально-побутове і фінансове становище; 2) стимулюючу – пільги спрямовані на суспільно-корисну діяльність, створюють сприятливі умови для задоволення власних інтересів особи. Зазначену функцію пільги виконують поряд із такими юридичними засобами, як дозволи, заохочення та ін. Однак стимулююча функція у пільг є більшою, ніж у дозволів, тому що пільга – додаткова можливість, перевага, що дається «зверху» якогось права, але є меншою, ніж у заохочень, які спеціально призначені для стимулювання, ухвалення і нагороди заслуженої поведінки. Це їх основна функція. Пільга ж далеко не завжди встановлюється за певні послуги і стимулюючу функцію виконує більшою мірою, ніж компенсаційну.

Саме через продумані ефективні пільги можна впливати на розвиток тих чи інших відносин у вигідному для суспільства і держави напрямках, сприяти процесу реформування економіки (пільги-стимули) з одночасним посиленням соціальної захищеності особистості (пільги-компенсації). Компенсаційна та стимулююча функції правових пільг тісно взаємопов'язані.

Категорію «пільга» варто відрізнити від категорії «гарантія», яка є більш широкою за своїм обсягом, бо включає, крім пільг, й інші юридичні засоби: заохочення, покарання, обов'язки, заборони тощо. Тому цілком закономірно, що у нормативно-правових актах пільги нерідко фіксуються у розділах, главах і статтях, присвячених гарантіям.

Крім того, в одній статті КЗпП України можуть бути передбачені як пільги, так і гарантії. Однак останні варто відрізнити від юридичних гарантій як правових заходів охорони материнства. В основному йдеться про гарантії збереження заробітної плати, які належать до гарантійних виплат як частини заробітної плати. Наприклад, ст. 178 КЗпП України передбачене переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. У такому разі зниження вагітним жінкам відповідно до медичного висновку норм виробітку, норм обслуговування або переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, є правовою пільгою для зазначеної категорії жінок. Збереження середнього заробітку за попередньою роботою у такому разі є гарантійною виплатою, а не юридичною гарантією у розумінні правового заходу охорони материнства.



Отже, правові пільги, які надаються жінкам у зв'язку з материнством, не завжди мають виключно матеріальний характер, однак матеріальна складова частина здебільшого в них є. Так, переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, є пільгою організаційного характеру. Однак вона пов'язана з матеріальною складовою частиною – збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Надання додаткової відпустки жінкам, які мають дітей, на підставі колективного договору є для працівниць також правовою пільгою організаційного характеру, яка поєднується з додатковою матеріальною пільгою – оплатою часу додаткової відпустки.

Правові заходи охорони материнства встановлюються не тільки законами і підзаконними нормативно-правовими актами, а й колективними договорами і угодами як актами соціального діалогу. Відповідно до ч. 1 ст. 9-1 КЗпП України підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і власним коштом можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Можливість встановлення додаткових пільг і гарантій передбачена також Законом України «Про колективні договори і угоди» [5]. Відповідно до ч. 3 ст. 7 зазначеного Закону колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги.

Ч. 2 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплено, що угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема, щодо встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Згідно з ч. 4 ст. 8 Закону угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, що включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Отже, вищезазначені статті передбачають не тільки встановлення додаткових пільг, як це закріплено у ст. 9-1 КЗпП України, а й допускають встановлення соціальних гарантій і компенсацій.

У ст. 9-1 КЗпП України йдеться про встановлення додаткових, порівняно із законодавством, не тільки трудових, але й соціально-побутових пільг. Як слушно зазначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, у КЗпП України відсутня єдність термінології щодо відносин, пов'язаних із соціально-побутовим і соціально-культурним обслуговуванням працівників. Посилаючись на конкретні статті КЗпП України і відзначаючи розмаїття термінології (ст.ст. 13, 248, 250), вчені вважають допустимим поняття «соціально-побутові пільги» тлумачити досить широко, включаючи в нього пільги побутового, житлового, культурного, освітнього, медичного, оздоровчого, спортивного, фізкультурного та іншого характеру [6, с. 494–495].

Варто звернути увагу на те, що відповідно до ст. 9-1 КЗпП України додаткові трудові та соціально-побутові пільги працівникам надаються саме підприємствами, установами, організаціями в межах своїх повноважень, а не власниками або уповноваженими ними органами. Більше можливостей встановлювати додаткові пільги мають підприємства і організації, можливості бюджетних установ є, навпаки, більш обмеженими.

Повноваження підприємств і організацій, на які поширюється дія Господарського кодексу України [7, с. 462], встановлювати додаткові пільги випливає зі змісту ст. 69, а також ст. 44 цього Кодексу, що дає право власникові або підприємцям вільно розпоряджатися прибутком відповідно до статуту підприємства і чинного законодавства.

В інших випадках повноваження встановлювати додаткові пільги для працівників передбачено окремими положеннями КЗпП України, спеціальними законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Повноваження підприємства, установи, організації на надання працівникам додаткових порівняно із законодавством трудових і соціально-побутових пільг мають бути закріплені в статуті та, як правило, реалізуються його керівником. Статутом може бути закріплений інший порядок надання пільг, наприклад, за рішенням зборів господарського товариства, власника майна приватного підприємства.



Додаткові трудові та соціально-побутові пільги для працівників, у тому числі у зв'язку з материнством, відповідно до ст. 9-1 КЗпП України можуть встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій. Під власними коштами підприємств, установ, організацій, які знаходяться на самофінансуванні, розуміється не тільки чистий прибуток, який залишається після оплати всіх передбачених податків і зборів (обов'язкових платежів) у розпорядженні підприємства. Для таких підприємств усі кошти є власними.

Власними коштами установ, що фінансуються з бюджетів, є такі кошти, які вони можуть направляти на надання пільг працівникам. Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, це можуть бути і кошти, отримані такими установами шляхом надання платних послуг фізичним і юридичним особам, і бюджетні кошти за наявності зазначеного повноваження, й інші позабюджетні кошти [6, с. 55].

Висновки. Враховуюче вищевикладене, можна дійти висновку, що чинним трудовим законодавством України закріплено систему правових заходів охорони материнства, яку становлять передбачені законодавством правові пільги та юридичні гарантії. Категорію «пільга» варто відрізнити від категорії «гарантія», яка є більш широкою за обсягом.

Правові пільги – це правомірні об'єктивні переваги становища суб'єктів права шляхом надання будь-яких переваг або часткового звільнення від виконання встановлених загальних правил та обов'язків, тобто правові пільги виступають правомірними виключеннями, законними вилученнями, встановленими компетентними органами в нормативно-правових актах відповідно до демократичних процедур правотворчості.

Класифікувати заходи захисту материнства видається можливим за такими підставами: за рівнем заходів, що проводяться, – державні, регіональні, муніципальні та локальні; за характером заходів, що вживаються, – матеріальні, моральні та змішані; за цільовою спрямованістю – заходи, спрямовані на охорону здоров'я матері, підтримку трудового довілля, забезпечення гідного рівня життя тощо; за часом реалізації – термінові та безстрокові; за ступенем вираження – індивідуальні та колективні; за способом впливу – загальні та спеціальні; за ступенем важливості для правового становища працівниці – основні та додаткові.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1992 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В.Г. Ротань. Х.: Право, 2013. 752 с.
3. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. М.: Международные отношения, 1998. 400 с.
4. Скакун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): Учебник. Харьков: Эспада, 2007. 840 с.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-те вид., допов. і переробл. К.: Алерта, 2013. 684 с.
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. Офіційний вісник України. 2003. № 11. Ст. 462.

