

Пожарова Оксана Вікторівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ПРАВОВІ ЗАХОДИ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Здоров'я матері та дитини є найважливішими показниками соціального благополуччя держави, і тому охорона материнства розглядається як один із пріоритетних напрямків державної політики України. Головна мета політики в цьому питанні – створення сприятливих умов для реалізації найважливіших для кожної жінки функцій – народження і виховання здорових дітей. Державний механізм охорони материнства включає комплекс заходів, різних за своїм змістом, цільовому призначенню, строкам і обсягу заходів, що проводяться, які забезпечують реалізацію конституційного обов'язку держави із охорони материнства. *Державна підтримка материнства здійснюється у різних сферах і формах, у тому числі у правовій формі. Саме у трудовому законодавстві закріплені правові заходи, спрямовані на охорону праці матерів, збереження трудового довголіття працюючих жінок.*

Правові заходи з охорони материнства, передбачені нормами трудового права, є досить чисельними і різноманітними. Аналіз чинного законодавства дозволяє класифікувати заходи захисту материнства за наступними підставами:

- за рівнем заходів, що проводяться, – державні, регіональні, муніципальні та локальні;
- за ступенем виразу – індивідуальні та колективні;
- 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 і т. ін.;
- за способом впливу – загальні та спеціальні;
- за часом реалізації – термінові та безстрокові;
- за ступенем важливості для правового становища працівниці – основні та додаткові.

Слід звернути увагу, що чинним трудовим законодавством закріплено систему правових заходів охорони материнства, яку складають передбачені законодавством правові пільги та юридичні гарантії.

До основних пільг слід віднести такі: 1. Вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років заборонено направляти 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 направляти 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 із збереженням середнього заробітку. До вирішення питання про переведення вагітна жінка підлягає звільненню від роботи за рахунок коштів роботодавця. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років та ін.

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. Іншою статтею 186-1 встановлені гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері. Зазначеною статтею передбачається, що гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою-восьмою статті 179, статтями 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, слід вважати гарантіями, з чим не можна погодитися. Категорію «пільга» слід відрізнити від категорії «гарантія», яка є більш широкою за своїм обсягом, бо включає крім пільг й інші юридичні засоби: заохочення, покарання, обов'язки, заборони і т. ін. Тому цілком закономірно, що у нормативно-правових актах пільги нерідко фіксуються у розділах, главах і статтях, присвячених гарантіям.

До юридичних гарантій жінкам у зв'язку з материнством належать гарантії у сфері зайнятості. На законодавчому рівні гарантії у сфері зайнятості населення передбачені передусім Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року [2], відповідно до ст. 5 якого держава гарантує у сфері

зайнятості в тому числі захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення. Статтею 26 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені заходи стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Необхідно шляхом дотації стимулювати роботодавців також брати на роботу жінок, які виходять із відпустки для догляду за дитиною і не можуть за допомогою служби зайнятості знайти роботу.

Таким чином, можна зробити висновок, що в Україні створена і функціонує система охорони материнства як сукупність державних та громадських заходів, спрямованих на забезпечення повноцінного життя, всебічного розвитку жінки-матері та захист її прав, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством. Водночас правові заходи охорони материнства, які закріплені у трудовому законодавстві України, потребують подальшого вдосконалення.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1992 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Трудовий кодекс України: проект від 27.12.14 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.

Харитонова Людмила Іванівна

Національний університет «Одеська національна юридична академія»,
старший викладач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

ОСОБЛИВОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПОРТСМЕНІВ

Серед усіх видів соціального страхування найбільше значення для спортсменів має пенсійне страхування.

Цей вид соціального страхування регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Зазначеним Законом передбачені умови і порядок призначення пенсій за віком, по інвалідності та по втраті годувальника. Крім закону про пенсійне страхування до цього часу продовжує діяти Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. Він передбачає порядок призна-