

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.5>

**ІНШИН М.І.**

**СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

**SOCIAL SECURITY OF CERTAIN CATEGORIES OF WORKERS**

У статті розкривається об'єктивна виправданість та особливості встановлення вимог щодо соціальної безпеки окремих категорій працівників в Україні, а саме працівників з особливим сімейними обов'язками, жінок-працівниць, працюючої молоді та працюючих осіб з інвалідністю. Зазначається, що у безпосередньому сенсі соціальна безпека працівників окреслює фактичне забезпечення зобов'язаним суб'єктом умов існування конкретної людини (групи людей), за яких на неї не впливають соціальні ризики (щонайперше у сфері праці) чи такий вплив є мінімальним і не призводить до суттєвого погіршення її рівня життя, а також не становить загрози для її життя та здоров'я. Доводиться, що закріплення в законодавстві особливих трудо-правових стандартів, спрямованих на посилення рівня соціальної безпеки окремих категорій працівників виправдане: неоднаковими біологічними та/або соціальними властивостями цих працівників, що мають реальне соціальне та трудо-правове значення; необхідністю врахування таких особливостей у їх правових статусах, ігнорування чого призводитиме до того, що ці працівники будуть незахищеними перед соціальними ризиками у сфері праці. З огляду на це, законодавець, посилюючи соціальну безпеку окремих категорій працівників: штучно збільшує конкурентоздатність таких працівників чи не дозволяє знижувати її в силу тих чи інших поширених несправедливих упереджень на ринку праці; блокує (мінімізує) негативний вплив тих чи інших соціальних ризиків на окремих категорій працівників. У висновках до статті зазначається, що зменшення обсягу стандартів регулювання праці окремих категорій працівників (загалом чи стосовно конкретної такої категорії працюючих) у правовій, демократичній та соціальній державі є виправданим лише тоді, коли: соціальні ризики, на усунення яких (чи на мінімізацію негативного впливу яких) були запроваджені відповідні правила, зникли; відповідні соціальні ризики вже не можуть з'явитись у перспективі. Зменшення обсягу стандартів регулювання праці окремих категорій працівників за інших підстав свідчить про те, що держава знижує рівень соціальної безпеки відповідних категорій працівників, що відбувається сьогодні в законодавстві України про соціальну безпеку жінок у сфері праці.

**Ключові слова:** *особи з інвалідністю, працівник із сімейними обов'язками, жінки, працююча молодь, соціальна безпека, трудові гарантії.*

The article clarifies the objective justification and peculiarities of establishing social security requirements for certain categories of workers in Ukraine, namely workers with special family responsibilities, women workers, working youth and workers with disabilities. It is noted that in the direct sense of social security of workers outlines the actual provision of the subject of the conditions of existence of a particular person (group of

people), which does not involve social risks (especially in the workplace) or such impact is minimal and does not lead to significant deterioration of her standard of living, and does not pose a threat to her life and health. It is proved that the enshrinement in the legislation of special labor and legal standards aimed at strengthening the level of social security of certain categories of workers is justified: unequal biological and / or social properties of these workers that have real social and labor significance; the need to take such features into account in their legal status, ignoring which will result in these workers being vulnerable to social risks at work, which are particularly dangerous to their lives and health, worthy of existence. In view of this, the legislator, strengthening the social security of certain categories of workers: artificially increases the competitiveness of such workers or does not allow to reduce it due to certain widespread unfair prejudices in the labor market; blocks (minimizes) the negative impact of certain social risks on certain categories of workers. The conclusions to the article state that the reduction of labor regulation standards of certain categories of workers (in general or in relation to a specific category of workers) in a legal, democratic and social state is justified only when: social risks to eliminate (or minimize the negative impact which) the relevant rules were introduced, disappeared; the corresponding social risks may no longer appear in the future. Reducing the standards of labor regulation of certain categories of workers on other grounds indicates that the state reduces the level of social security of relevant categories of workers, which is a special problem for the current stage of development of Ukrainian legislation on social security of women in the workplace.

**Key words:** *employee, employees with special family responsibilities, labor guarantees, labor relations, labor rights, legal regulation, people with disabilities, social security, working youth.*

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день залучення людини до виробничого процесу на підставі договору, що врегульовується нормами законодавства про працю, вже не є процесом, суто спрямованим на підтримання виробничого процесу та отримання роботодавцем прибутку. У соціальній, правовій та демократичній державі відповідний процес спрямовується також на відносно вільну реалізацію нею трудового потенціалу, долучення до сфери праці і т. д. Іншими словами, в сучасній державі, в якій панує право, працездатна людина долучається до сфери праці з метою стати учасником суспільного життя, виконувати суспільно корисну працю без шкоди для своєї соціальної безпеки, а навпаки – для підвищення її якісного рівня.

Соціальна безпека є комплексним і багатоструктурним поняттям, що в загальному сенсі може бути інтерпретоване в якості «такого рівня правового та суспільного порядку, за якого державою та недержавними установами забезпечується відсутність соціальних ризиків для людини при здійсненні трудової діяльності, реалізації права на соціальне забезпечення й захист, а також на культурний і духовний розвиток» [1, с. 56]. У безпосередньому сенсі така безпека окреслює фактичне забезпечення зобов'язаним суб'єктом умов існування конкретної людини (групи людей), за яких на неї не впливають соціальні ризики (щонайперше у сфері праці) чи такий вплив є мінімальним і не призводить до суттєвого погіршення її рівня життя, а також не становить загрози для її життя та здоров'я. З огляду на це, важливо звернути увагу на той факт, що до сфери праці повсякчас долучаються працездатні особи з різним рівнем соціальної безпеки, що не дозволяє розглядати таких осіб в якості фактично рівнозначних за своїм соціальним станом. Вказане є проблемним питанням з огляду на той факт, що за цих обставин одні й ті ж соціальні ризики у сфері праці можуть по-різному впливати на працівника, а відтак – загострювати соціальне напруження, знижувати мотивацію до дисциплінованої праці, до підвищення рівня професіоналізму тощо.

Проблематичність окресленого підкреслила пандемія коронавірусної хвороби COVID-19. Зокрема, неофіційно влаштовані (неформальні) працівники залишилися без роботи, перебуваючи на самоізоляції під час локдаунів, а працівники з низьким рівнем кваліфікації втратили роботу з огляду на те, що їх робота за своєю сутністю не могла бути трансформована у дистанційну (надомну) роботу. За таких обставин пандемія в Україні та світі призвела до зuboжіння бідних та посилила існуючу нерівність у суспільстві [2, с. 4]. Додатково загострюється це питання наступними обставинами: 1) по сьогодні, на жаль, існує потреба в належному й ефективному захисті соціальної безпеки працівників, про що свідчить украї велика кількість накопичених проблем у соціально-трудових правовідносинах [3, с. 129]; 2) результати фрагментарного реформуван-

ня трудового законодавства в Україні, а також положення останніх проектів законів про працю демонструють бажання законодавця знизити рівень соціальної безпеки окремих категорій працівників, переклавши обов'язок забезпечення та охорони соціальної безпеки таких працівників з роботодавців та з інших зобов'язаних осіб на самих працівників. Ці обставини свідчать про потребу комплексного наукового осмислення об'єктивної обґрунтованості встановлення для окремих категорій працівників спеціальних стандартів, спрямованих на посилення їх рівня соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** Проблематиці правового регулювання правового статусу окремих категорій працівників вже присвячувалась досить широка увага у наукових працях Л. П. Амелічевої, Е. В. Бабенка, В. В. Безусого, С. В. Вишновецької, Н. Д. Гетьманцевої, О. В. Епель, Ю. Ю. Івчук, О. В. Карпушової, В. Л. Костюка, О. Є. Костюченко, Л. В. Кулачок, М. В. Панченка, І. С. Сахарук, О. Є. Соніна, Б. І. Шашківа, Л. П. Шумної, О. М. Ярошенка та інших вітчизняних юристів-трудоваків. Не применшуючи значення здійснених робіт, все ж актуальною є потреба комплексно розглянути з урахуванням останніх змін законодавства особливості соціальної безпеки окремих категорій працівників, зокрема, із сімейними обов'язками, жінок, осіб із інвалідністю та працюючої молоді.

Відтак, **метою** цієї наукової статті є формування актуальної наукової думки щодо соціальної безпеки вказаних категорій працівників в Україні. Досягнення поставленої мети забезпечуватиметься виконанням таких завдань: 1) проаналізувати вплив принципу гуманізму трудового права на усунення дискримінації в забезпеченні соціальної безпеки працівників й на впровадження диференціації рівнів забезпечення такої безпеки; 2) встановити виправданість у спеціальних потребах соціальної безпеки окремих зазначених категорій працівників та проаналізувати особливості правового регулювання такої соціальної безпеки; 3) узагальнити результати дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Спершу зазначимо, що в умовах становлення соціальної, правової та демократичної держави беззаперечною є логіка, у відповідності до якої усі працівники заслуговують однаково гідного ставлення у сфері праці, так і неоднакового правового регулювання їх правового статусу, а також трудових (та пов'язаних із ними) правовідносин за їх участю, коли це є виправданим. При цьому виправданість неоднакових підходів у регулюванні статусу працівників та відносин, учасниками яких вони є, обумовлена тим, що працівники з об'єктивних причин поділяються на різні категорії, зокрема, з огляду на: 1) неоднаковість особливостей цих працівників, що мають реальне соціальне та трудо-правове значення (щонайперше, психофізіологічними особливостями організму, наявністю сімейних зв'язків та особливих соціальних обов'язків, що впливають з цих зв'язків); 2) необхідність врахування таких особливостей у їх правових статусах.

У межах окресленої логіки знаходить своє вираження фундаментальний принцип сучасного трудового права України – принцип гуманізму (людиноцентризму), котрий в зазначеному контексті вимагає:

1) усунення різних підходів законодавця до регулювання праці окремих категорій працівників тоді, коли відповідна диференціація є невиправданою чи відверто дегуманізуючою (наприклад, надання працюючим жінкам пільг, пов'язаних із соціальною роллю матері, однак, ненадання аналогічних пільг працюючим батькам, що є батьками, усиновлювачами і т. д.);

2) здійснення належного спеціального регулювання певних питань реалізації трудових правовідносин за участю окремих категорій працівників (чи їх підвидів), котрі потребують особливого правового регулювання з метою забезпечення щодо них принципу гуманізму. Головним чином, в окресленому аспекті мова йде про різні обсяги соціальної безпеки працівників з особливим сімейними обов'язками, жінок-працівниць, працюючої молоді та працюючих осіб з інвалідністю.

Критично аналізуючи особливості *соціальної безпеки працівників з особливим сімейними обов'язками* зазначимо, що ще донедавна ця категорія працівників ототожнювалась виключно із жінками (що було історично та соціально цілком закономірним), які вважались такою категорією населення, що потребує особливого ставлення лише на тій підставі, що вони є жінками. На сьогоднішній день такими працівниками є ті особи, що «мають обов'язки по вихованню й утриманню дитини відповідно до сімейного чи іншого законодавства (батьки, усиновлювачі, опікуни, піклувальники); інші родичі дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, у випадках, прямо передбачених законом; працівники, які мають обов'язки щодо інших членів своєї сім'ї, які потребують у встановлених випадках догляду чи допомоги» [4, с. 192].

Виправданість особливих потреб соціальної безпеки такої категорії працівників пояснюється тим, що зокрема працюючі жінки-матері та чоловіки-батьки виконують важливу соціальну роль, поєднуючи трудове життя із вихованням дітей. При цьому поєднання цих двох типів життєвої активності очевидно ускладнене багатьма практичними проблемами, котрі ставлять одного з батьків перед вибором реалізації права на працю чи відмови від цього права на користь виховання дитини. Звісно, більш загостреною ця проблема є для одиноких матерів та батьків, які фактично стоять перед вибором конфліктних потреб виконання батьківської та трудової функцій.

Саме тому в Україні, що бажає стати дійсно правовою, соціальною та демократичною державою, в чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) посилюється рівень соціальної безпеки таких працівників: 1) можливостями роботи у рамках режиму неповного робочого часу (статті 56, 186-1 КЗпП України); 2) заборонаю (в окремих випадках – обмеження) залучення такої категорії осіб до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження, а також тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ч. 3 ст. 33, статті 176, 177 КЗпП України); 3) наданням відпусток у зв'язку із вагітністю, пологами, а також для догляду за дитиною (статті 179, 181–182-1 КЗпП України); 4) заборонаю дискримінації вагітних жінок, матерів під час прийняття на роботу та обмеженням звільнення таких працівників (ст. 184 КЗпП України); 5) обов'язком забезпечення права на оздоровлення, створення дитячих ясел (садків), кімнат для годування грудних дітей та особистої гігієни жінок (статті 185, 186 КЗпП України) та ін. Вказані особливості правового регулювання праці працівників з особливим сімейними обов'язками дозволяють уможливити їх участь у трудовому житті, мінімізуючи ті чи інші соціальні ризики у сфері праці, котрі можуть загрожувати виконанню такими особами батьківської ролі. Відтак, можемо дійти думки, що посилення соціальної безпеки таких працівників опосередковано пов'язано також із необхідністю забезпечення соціальної безпеки залежних від таких працівників осіб.

Стосовно ж особливостей *соціальної безпеки працівниць* спершу слід зауважити, що в Україні це питання є надзвичайно значущим з огляду на той факт, що праця жінок у нашій державі використовується повсюдно [5, с. 260], з урахуванням того, що окремі професії вважаються виключно «жіночими», тоді, як традиційно «чоловічі» професії поступово фемінізуються. Ученими стосовно цих обставин наголошується, що специфічним для української економіки є потреба у «широкому використанні жіночої праці, яка сьогодні характеризується високим професійним рівнем» [6, с. 159]. При цьому необхідно мати на увазі, що «фемінізація» багатьох професій має враховувати об'єктивний рівень соціальної безпеки працівниць, а тому правове регулювання праці жінок повинно серед іншого враховувати об'єктивні особливості жіночого організму, їх материнську функцію, якщо вони забажають її виконувати [7, с. 33].

З огляду на те, що особливе ставлення до жінок у сфері праці та систематичне осмислення їх особливих потреб, які позначаються на обсягах соціальної безпеки працівниць, мало місце ще за часів становлення радянського трудового права, чинний КЗпП України містить численні норми, котрі мінімізують соціальні ризики у сфері праці та зайнятості, котрі можуть реально загрожувати саме жінкам. Серед відповідних правил і стандартів слід назвати: 1) заборону застосування праці жінок на окремих роботах й залучення до виконання окремих трудових функцій (ст. 174 КЗпП України); 2) обмеження праці жінок на роботах у нічний час (ст. 175 КЗпП України); 3) обов'язковість переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на легшу роботу (ст. 178 КЗпП України); 4) обов'язковість (за заявою працівниці) приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 180 КЗпП України); 5) обов'язковість надання перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП України) та ін. У цьому контексті виробничий процес та економічні інтереси роботодавця під впливом принципу гуманізму законодавцем поступаються цінностям: материнства, адекватності трудового навантаження. Вказане сприяє тому, що жінка може належним чином розвиватись у професійній сфері без шкоди виконанню інших соціальних ролей, котрі в Україні мають важливе соціальне значення та які вона вирішила виконувати.

Відмітимо, що за сучасних умов у світі спостерігається криза трудового права, обумовлена тиском роботодавців на ринок праці та суспільство і державу з метою зниження чи відміни більшості (чи навіть всіх) соціальних стандартів, передбачених, як для жінок, так і для інших категорій працівників. Під впливом таких процесів, небезпечних для соціальної безпеки працівниць, в Україні у 2017 році розпочався процес денонсації Конвенції Міжнародної організації праці «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21 червня 1935 року № 45 та скасування наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження

Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256. Відтак, можемо констатувати процес зниження гарантування соціальної безпеки для працівників-жінок.

Відносно ж *соціальної безпеки працюючої молоді* необхідно зазначити, що необхідність посилення безпеки таких працівників обґрунтовується об'єктивною потребою забезпечення можливості жити трудовим життям (реалізувати право на працю) молодою особою, яка не має досвіду роботи, а, відтак – не є конкурентною на ринку праці й в практичній дійсності здатна реалізувати себе лише на периферійному ринку праці, позбавляючись благ трудового права. З іншого боку, встановлення в законодавстві про працю та зайнятість особливих вимог щодо посилення соціальної безпеки молоді також позначається на захисті молодих осіб від позбавлення їх права на дитинство та розвиток. Справа у тому, що трудове життя стає перепоною для дитини у реалізації ними права на дитинство, а, таким чином – й на досягнення дитьми благ дитинства, як особливих соціальних благ, котрі отримуються відповідними суб'єктами права – дітьми, й спрямовані на формування гармонійної особистості, що, зокрема, може стати конкретним працівником на ринку праці з моменту отримання трудо-правового статусу.

Зважаючи на викладене, у чинному КЗпП України встановлюються такі правила та стандарти, спрямовані на підвищення конкурентоздатності працюючої молоді та захисту їх від численних соціальних ризиків у сфері праці та зайнятості, перед якими молодь є досить вразливою: 1) заборона встановлення випробування при прийнятті на роботу та наявність інших гарантій у сприянні працевлаштуванню та обмеження їх звільнення (ч. 3 ст. 26, статті 196–199 КЗпП України); 2) заборона роботи в нічний час, залучення до надурочних робіт і робіт у вихідні дні осіб, молодших вісімнадцяти років (п. 2 ч. 1 ст. 55, п. 2 ч. 1 ст. 63, ст. 192 КЗпП України); 3) прирівнювання прав неповнолітніх у трудових правовідносинах до прав повнолітніх працівників (чт. 187 КЗпП України); 4) заборона застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних і окремих інших роботах (ст. 190 КЗпП України); 5) встановлення особливих норм виробітку для молодих робітників, оплати їх праці та відпочинку (статті 193–195 КЗпП України). З урахуванням таких норм законодавства молода працездатна особа може розраховувати на участь в трудовому житті, отримуючи легальне робоче місце, набуваючи правового статусу працівника та рівня соціальної безпеки, що передбачений для працюючої молоді.

Що ж стосується *соціальної безпеки працюючих осіб з інвалідністю*, то з цього приводу необхідно зауважити, що інвалідність особи може складати конкурентну перешкоду у реалізації особами з інвалідністю відповідного права на ринку праці, що спричиняється особливими психофізіологічними потребами цих осіб, обумовленими інвалідністю. Саме тому, у соціальній, правовій та демократичній державі особам з інвалідністю повинно не лише забезпечуватись їх право на зайнятість (що ускладнено небажанням роботодавців працевлаштувати таку категорію працівників), але й право гідно працювати, а саме: умови праці (стандарту робочого місця особи з інвалідністю, характеру виконуваної роботи, змінювання робочого часу та часу відпочинку, особливостей взаємовідносин у колективі і т. д.) цих осіб повинні враховувати загальні стандарти гідної праці та особливі потреби, обумовлені інвалідністю.

Зважаючи на викладене, в чинному законодавстві України наразі містяться такі вимоги, що сприяють посиленню соціальної безпеки осіб з інвалідністю: 1) заборона дискримінації у сфері праці за відповідною ознакою (ст. 2-1 КЗпП України); 2) заборона встановлення випробування при прийнятті на роботу (ч. 3 ст. 26 КЗпП України); 3) заборона тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ч. 3 ст. 33 КЗпП України); 4) обов'язок надання переваги в залишенні на роботі (за рівних умов продуктивності праці) при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 5 ч. 2 ст. 42 КЗпП України); 5) встановлення скороченої тривалості робочого часу (ст. 51 КЗпП України) та ін.

**Висновки.** Певні об'єктивні біологічні та соціальні особливості окремих груп працівників, що роблять їх надзвичайно вразливими перед соціальними ризиками у сфері праці та зайнятості, обґрунтовують потребу окреслення законодавцем цих осіб в якості таких, для яких встановлюються особливі стандарти соціальної безпеки. У зв'язку із цим законодавець:

1) штучно збільшує конкурентоздатність таких працівників чи не дозволяє знижувати її в силу тих чи інших несправедливих упереджень на ринку праці (наприклад, про те, що молоді працівники не є надійними). Таким чином, відбувається усунення фактичних бар'єрів для участі відповідних осіб в трудовому житті та отриманні ними благ, що продукуються лише у процесі перебування у трудових правовідносинах (отримання заробітної плати, оплачуваного відпочинку від роботи і т. д.);

2) блокує (мінімізує) негативний вплив тих чи інших соціальних ризиків (також ситуацій, які вважаються ризикованими виключно для тих чи інших особливих категорій працівників), які спроможні завдати шкоду життю та здоров'ю таких осіб (також залежних від цих працівників осіб), позбавити їх (також залежних осіб) можливості гідно існувати.

У відповідному контексті зменшення обсягу стандартів регулювання праці окремих категорій працівників (загалом чи стосовно конкретної такої категорії працюючих) у правовій, демократичній та соціальній державі є виправданим лише тоді, коли: 1) соціальні ризики, на усунення яких (чи на мінімізацію негативного впливу яких) були запроваджені відповідні правила, зникли; 2) відповідні зниклі соціальні ризики вже не можуть з'явитись у перспективі. За інших обставин можемо вести мову про те, що держава знижує рівень соціальної безпеки відповідних категорій працівників, що бачимо сьогодні у частині розвитку національного законодавства про соціальну безпеку жінок у сфері праці.

**Список використаних джерел:**

1. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України : монографія / С. В. Вишневецька, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. С. Сахарук та ін / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2018. 544 с.
2. Lustig N., Tommasi M. Covid-19 and social protection of poor and vulnerable groups in Latin America: a conceptual framework. *UNDP LAC C19 PDS*. 2020. № 8. 17 p.
3. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (2). С. 129–133.
4. Новак Т. С., Рудніцька К. В. До проблеми визначення поняття працівники з сімейними обов'язками та його застосування в законодавстві України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Право*. 2014. Вип. 197, Ч. 2. С. 189–195.
5. Шульженко І. В. Правові та соціальні передумови правового регулювання праці жінок. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. С. 260–265.
6. Межевська Л. В., Фоміна Д. О. Правовий аспект праці жінок в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 1. С. 159–162.
7. Іншин М. І. Праця жінок у сучасних умовах: правовий аспект. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 27 листоп. 2015 р.). Харків : ХНУВС. 2015. С. 31–35.