

УДК 394.2(477)

doi.org/10.30970/jcl.3.2020.3



Оксана Стасів

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
Львів, Україна
E-mail: stasivoksana2304@gmail.com

ВПЛИВ КОНСТИТУЦІЙНИХ НОРМ НА РІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

INFLUENCE OF CONSTITUTIONAL NORMS ON EQUALITY IN LABOUR RELATIONS

Oksana Stasiv

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor at the Department of Social Law,
Ivan Franko National University of Lviv, Ukraine

Abstract | The article is dedicated to the study of the influence of constitutional norms on equality in labor relations. It is designated that the principle of equality in modern conditions for reforming labor legislation is taking on a new meaning. This is primarily since our state has chosen a European direction of development, in particular, due to the reform of labor legislation. In this context, the principle of equality between men and women has slightly changed its meaning, which is expressed in equal access to work. Instead, there is a problem with the interpretation of the content of Part 5 of Article 43 of the Constitution of Ukraine, which to some extent restricts the right of women to work by imposing a prohibition for the latter to work in jobs dangerous to their health.

In addition, the article emphasizes that the concept of "discrimination" and the principle of equality are closely connected. It is manifested in the labor relations in certain differences given to the common understanding of equality, i.e. given to any differences protected by law as well the enactment of such discriminatory laws, namely those based on race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, age, health status, etc. That is why discrimination is always linked to the violation of the principle of equality. It is also stated that the establishment of certain benefits and guarantees for certain categories of employees (women, minors, persons with disabilities, etc.) is not considered a violation of the principle of equality, but only if they are related to ensuring equal access to such employees. However, the availability of such additional guarantees to employees working in difficult and harmful working conditions is compensatory as long as such work is associated with a heavy burden on the body of an employee and the damage it causes to their health, which in turn leads to occupational diseases or even disabilities.

The author also proves that Part 5 of Article 43 of the Constitution of Ukraine, which prohibits the use of women's work as dangerous to their health is discriminatory from the viewpoint of European and international

law because it restricts their right to work. This is the case when the excessively general presentation of the constitutional norm leads to unjustified restriction of women's right to work.

Keywords: constitutional norm, equality, the principle of equality, discrimination, guarantees, employee.

Анотація | Стаття присвячена дослідженню впливу конституційних норм на рівність в трудових правовідносинах. При цьому зазначається, що принцип рівності в сучасних умовах реформування трудового законодавства набуває нового змісту. Це перед усім пов'язано із обраним нашою державою європейським напрямком розвитку, зокрема з реформуванням трудового законодавства. В цьому контексті дещо змінив свій зміст принцип рівності чоловіків та жінок, який виражається у рівному доступі до праці. Натомість виникає проблема щодо трактування змісту ч. 5 ст. 43 Конституції України, яка дещо обмежує право жінок на працю, встановлюючи заборону останніх працювати на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Також у статті наголошується на тому, що поняття «дискримінація» та принцип рівності тісно пов'язані між собою, що у трудових відносинах виражається у певних відмінностях з огляду на загальне розуміння рівності, тобто з огляду на будь-які відмінності, що захищаються законом, а також ухваленні таких законів з ознаками дискримінації, а саме залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я тощо. Саме тому дискримінація завжди пов'язана із порушенням принципу рівності. Також зазначається, що встановлення певних пільг та гарантії для окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо) не вважається порушенням принципу рівності, але тільки у тому випадку, якщо вони пов'язані із забезпеченням для таких працівників рівного доступу до праці. Проте наявність таких додаткових гарантій працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, має компенсаційний характер, оскільки така робота пов'язана із великим навантаженням на організм працівника та шкодою, яку вона завдає здоров'ю, що в результаті приводить до виникнення у працівників професійних захворювань чи навіть інвалідності.

Автором також доводиться, що ч. 5 ст. 43 Конституції України, яка забороняє використовувати працю жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, є дискримінаційною з точки зору європейського та міжнародного права, оскільки обмежує їхнє право на працю. Це той випадок, коли занадто загальний характер викладу конституційної норми приводить до необґрунтованого обмеження права жінок на працю.

Ключові слова: конституційна норма, рівність, принцип рівності, дискримінація, гарантії, працівник.

Постановка проблеми. Загальновідомим є той факт, що основним джерелом права в нашій державі є Конституція України, яка є актом найвищої юридичної сили, а її норми є нормами прямої дії. Це, чергу зі свого боку, означає, що суд при здійсненні правосуддя повинен оцінювати зміст законодавства, яке застосовує при розгляді конкретної справи, з позиції його відповідності Конституції, при цьому, коли це є необхідним, застосовувати її норми безпосередньо. Тому рішення суду мають ґрунтуватись на Конституції та діючому законодавстві, що не суперечить їй¹.

Водночас таке твердження піддається сумніву з боку одних науковців та практиків, основним аргументом яких залишається передусім той факт, що такі конституційні норми мають доволі загальний характер або ж їх можна визначити як конституційні засади (принципи), які необхідно в подальшому конкретизувати у нормативно-правових актах².

Натомість другі вважають, що норми конституції мають такий узагальнений характер цілком обумовлено, оскільки охоплюють найбільш значущі сфери суспільного життя, а конкретизація їх у Основному Законі нашої країни привела б до того, що змінити їх було б значно важче, через ускладнену процедуру внесення змін до неї у порівнянні із законами та підзаконними актами³. Ці та інші

¹ Постанова пленуму Верховного Суду N 9 від 01.11.96 Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>

² Стасів О. В. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин. Юридична Україна. 2009. № 10. С. 89–93.

³ Журок Н.Г. Прямая дія норм Конституції України. Порівняльно-аналітичне право. №1. 2018. С. 46-49.

особливості застосування норм конституції проявляються у законодавстві всіх галузей права, в тому числі й трудового права, що призводить ч так само до різних неузгодженостей при їхньому застосуванні.

Так, у зв'язку з обраним нашою державою європейським напрямком розвитку у трудовому законодавстві дещо змінив свій зміст принцип рівності чоловіків та жінок, який виражається у рівному доступі до праці. Натомість Конституція України дещо обмежує право жінок на працю, встановлюючи заборону останніх працювати на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Аналіз останніх розвідок і публікацій щодо дослідження особливостей застосування конституційних норм в трудовому законодавстві дозволяє зробити висновок про зацікавленість науковців цією темою. Серед таких варто виокремити В. Венедиктова, І. Якушева, С. Прилипка, О. Ярошенка, Н. Щербюка та інших. Водночас зазначимо, що їхні наукові погляди щодо даної проблематики є не однаковими, а подекуди кардинально відрізняються.

Актуальність теми дослідження обумовлена реформуванням трудового законодавства, зокрема прийнятті Трудового кодексу, який має замінити прийнятий ще за радянських часів діючий Кодекс законів про працю. Зміст нового Трудового кодексу повинен формуватися на основі конституційних норм, які, зі свого боку, мають бути чіткими та зрозумілими для застосування. Особливої уваги в цьому контексті заслуговує дослідження змісту статті 43 Конституції України в частині реалізації права на працю, а також заборони використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, рівному доступі до праці та її оплати.

Виклад основного матеріалу.

Гарантуючи кожному право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, держава вже не бере на себе зобов'язання забезпечити кожного роботою, а тільки взяла на себе зобов'язання створити рівні умови щодо реалізації цього права. Такі умови, згідно ч. 1 ст. 43 Конституції України, полягають у створенні рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, а також реалізації програм професійно-технічного навчання та підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Фактично держава, надаючи можливість кожному обрати професію та створюючи рівні можливості щодо доступу до освіти, перекваліфікації і перепідготовки кожного, хто не може знайти роботу, з урахуванням потреб ринку праці, створює так звані однакові умови доступу до реалізації права на працю.

У проекті Трудового кодексу України 2017 року, поданого до другого читання, в статті 3 пропонується закріпити заборону будь-якої дискримінації у сфері праці. Така, зі свого боку, на думку авторів проекту, полягає у порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Згідно цієї ж статті не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені ТК та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб⁴⁴.

З огляду на такий виклад статті проекту, варто зауважити, що у такому контексті поняття «дискримінація» та принцип рівності тісно пов'язані між собою. Але потрібно чітко розуміти, що

⁴⁴ Проект Трудового кодексу України від 24.07.2017 р. №1658
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

дискримінація тут полягає у певних відмінностях, з огляду на загальне розуміння рівності, тобто з огляду на будь-які відмінності, що захищаються законом, а також ухваленні таких законів з ознаками дискримінації, а саме залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я тощо. Ось чому дискримінація завжди пов'язана із порушенням принципу рівності.

Водночас встановлення певних пільг та гарантії для окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо) не вважається порушенням принципу рівності⁵, але тільки у тому випадку, якщо вони пов'язані із забезпеченням для таких рівного доступу до праці.

Наприклад, осіб з інвалідністю роботодавці неохоче беруть на роботу з огляду на стан здоров'я таких працівників та обмежені можливості щодо виконання трудової функції. Тому для цієї категорії працівників Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» для роботодавців встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування таких працівників у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо на підприємстві працює від 8 до 25 осіб — у кількості одного робочого місця⁶. Також Законом України «Про охорону праці» у ст. 12 встановлено зобов'язання для роботодавців створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, а також вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників⁷.

Ці та інші гарантії, які встановлюються законодавством для осіб з інвалідністю, аж ніяк не означають, що такі працівники мають якісь переваги над іншими, що порушують принцип рівності. Навпаки, їхнє закріплення у законодавстві пов'язане з обмеженими можливостями таких осіб щодо реалізації права на працю, і наявність таких додаткових гарантії тільки урівноважує їхні можливості із здоровими особами у реалізації такого права.

Подібна ситуація із застосуванням принципу рівності склалася і з наданням гарантії працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці. Для прикладу, згідно ст. 7 Закону України «Про охорону праці» такі працівники безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку⁸, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Наявність таких додаткових гарантії працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, має компенсаційний характер, оскільки така робота пов'язана із великим навантаженням на організм працівника та шкодою, яку вона завдає здоров'ю, що в результаті приводить до виникнення у працівників професійних захворювань чи навіть інвалідності.

Досить неоднозначною є ситуація щодо дотримання принципу рівності та уникнення дискримінації стосовно реалізації права на працю жінками у порівнянні із чоловіками. Основна проблема полягає в тому, що фактично законодавець встановлює для жінок додаткові гарантії, які б мали урівняти права таких з чоловіками щодо рівного доступу до праці, проте інколи такі гарантії мають дискримінаційний характер, оскільки обмежують право жінок на працю.

Так, у ч. 5 ст. 43 Конституції України зазначається, що використання праці на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється⁹. З огляду на цю конституційну норму та на її виконання такі ж обмеження були встановлені у КЗпП (ст. 174) та Законі України «Про охорону праці»

⁵ Сахарук І.С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. №6. Том 4. 2017. С. 71-74.

⁶ Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 2249-VIII від 19.12.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

⁷ Закон України «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

⁸ ПКМ України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці від 17 листопада 1997 р. N 1290 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text>

⁹ Конституція України у ред. від URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

(ст. 10). Крім того, у свій час був виданий Наказ Міністерства охорони здоров'я, яким затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, який на сьогодні не є чинним. Цим переліком були встановлені важкі та шкідливі роботи, на яких жінки не могли працювати, що у свою чергу було пов'язано із репродуктивною функцією жінки і можливістю її стати матір'ю. Наявність такої заборони визначалося як гарантія для жінки.

Наша держава, підписавши Угоду про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, з іншого,¹⁰ взяла на себе ряд зобов'язань, зокрема тих, що стосуються приведення національного законодавства у відповідність європейському. Це стосується і дотримання принципу гендерної рівності щодо доступу до праці. Вищезазначений перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, почали вважати дискримінаційним, з огляду на те, що жінки не могли влаштуватися на роботу, яка була в цьому переліку, і при цьому не було доведено, що саме така шкодить репродуктивній функції жінки.

Проте після його скасування виникла двозначна ситуація. З одного боку, перелік робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, був скасований, і тому жінки могли влаштуватися на такі роботи на рівні із чоловіками. Але ж з іншого – така заборона все ж таки залишилася в Конституції України та вищезазначених законах. З цього випливає, що така заборона є абсолютною, тобто жінки не мали б займати посади, які віднесені до робіт із важкими та шкідливими умовами праці взагалі.

Варто також зазначити, що згідно ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі забороняється, але не вважаються такою встановлені особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я¹¹. Загалом цей закон і норма зокрема були прийняті на підставі міжнародних зобов'язань, які взяла на себе Україна.

Наприклад, ще 1970 р. була ратифікована Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Зокрема, у її ст. 11 зазначено, що держави, які ратифікували її, мають вжити всі необхідні заходи для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з метою забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена. Також у п. 2 ст. 4 Конвенції наголошується на тому, що вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включно із заходами, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним¹².

Нагадаємо, що ст. 8 Основного Закону закріплює, що саме Конституція України має найвищу юридичну силу, а тому всі закони та інші нормативно-правові акти, які приймаються на основі Конституції, повинні відповідати їй. А в її ст. 9 зазначається, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Водночас укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе тільки після внесення відповідних змін до Конституції України¹³.

Проте зазначимо, що як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», так і ратифікована Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в частині заборони жінкам працювати на шкідливих роботах, трактує вужче, аніж Конституція України, оскільки ці акти обмежують тільки роботу, яка шкодить репродуктивній функції жінки, в

¹⁰ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони ред. від 30.11.2015.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

¹¹ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹² Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок ред. від 06.10.1999 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

¹³ Конституція України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

той час як Основний закон встановлює таку заборону загалом. Якраз така конституційна норма з огляду на європейські принципи є дискримінаційною стосовно жінок, оскільки обмежує їхнє право на працю. Це той випадок, коли занадто загальний характер викладу конституційної норми приводить до необґрунтованого обмеження права жінок на працю.

Для уникнення таких невідповідностей варто б було конкретизувати норму Конституції України, яка закріплює таку заборону, і викласти її в наступній редакції: «Використання праці жінок на небезпечних для їхнього репродуктивного здоров'я роботах забороняється». Такий виклад статті дозволить звузити перелік робіт до тих, що шкодять репродуктивному здоров'ю жінки, але при умові, що ознаки таких робіт будуть закріплені у законодавстві.

Для прикладу, у країнах ЄС закріплено список робіт із шкідливими умовами праці, які визнаються такими саме для репродуктивної функції жінки. Це 33 токсичні речовини, зокрема органічні розчинники, важкі метали тощо. Такий перелік доцільно закріпити і в Україні. Також медиками доведено, що на репродуктивне здоров'я жінки впливають роботи, які пов'язані із постійним підніманням та переміщенням вантажів, роботою із деякими отруйними речовинами, іонізуючим випромінюванням тощо. Наприклад, ще у 1993 році був прийнятий Наказ Міністерством охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками»¹⁴. Згідно цього акту максимальна вага піднімання і переміщення жінками вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) становить 10 кг, а постійно протягом робочої зміни – 7 кг. При цьому сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг, а з підлоги – 175 кг. Всі вже проведені та нові дослідження мають бути застосовані для вироблення критеріїв робіт, де обмежується робота жінок, і мають чітко та однозначно закріплюватися у законодавстві. Водночас доцільно встановити заборону жінкам працювати на всіх роботах, які згідно законодавства визнаються важкими та шкідливими за умовами праці на період вагітності та годування груддю.

Висновки. Встановлення певних пільг та гарантії для окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо) не вважається порушенням принципу рівності, але тільки у тому випадку, якщо вони пов'язані із забезпеченням для таких рівного доступу до праці або для працівників, які працюють у шкідливих умовах праці, встановлення таких гарантій має компенсаційний характер.

Пропонуємо викласти ч. 5 ст. 43 Конституції України у наступній редакції: «Використання праці жінок на небезпечних для їхнього репродуктивного здоров'я роботах забороняється». Такий виклад статті дозволить звузити перелік робіт до тих, що шкодять репродуктивному здоров'ю жінки, але при умові, що ознаки таких робіт будуть закріплені у законодавстві. В основу таких ознак повинні мають бути покладені медичні дослідження стосовно впливу роботи жінки в важких та шкідливих умовах праці на її репродуктивну функцію, а саме це стосується робіт, пов'язаних із постійним підніманням та переміщенням вантажів, роботою з отруйними речовинами, іонізуючим випромінюванням тощо. Також вважаємо за доцільне обмежити право на працю жінок на всіх роботах, які згідно законодавства визнаються важкими та шкідливими за умовами праці на період вагітності та годування груддю.

Список використаних джерел

Бібліографія:

1. Журок Н.Г. Пряма дія норм Конституції України. Порівняльно-аналітичне право. №1. 2018. с. 46-49.
2. Сахарук І.С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. № 6. Том 4. 2017. С. 71-74.
3. Стасів О. В. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин. Юридична Україна. 2009. № 10. С. 89-93.

¹⁴ Наказ Міністерством охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» від 10 грудня 1993 р. № 241 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text>

4. Проект Трудового кодексу України від 24.07.2017 р. №1658
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Перелік юридичних документів:

5. Конституція України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок ред. від 06.10.1999 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони ред. від 30.11.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
8. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 2249-VIII від 19.12.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
9. Закон України «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
11. Постанова пленуму Верховного Суду N 9 від 01.11.96 Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>
12. ПКМ України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці від 17 листопада 1997 р. N 1290 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text>

References**Bibliography:**

1. Zhurok N.H. Priama diia norm Konstytutsii Ukrainy. Porivnialno-analitychne pravo. №1. 2018. s. 46-49.
2. Sakharuk I.S. Rivnist prav ta mozhlyvostei pratsivnykiv yak pravova osnova kontseptsii hidnoi pratsi Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii. №6. Tom 4. 2017. S. 71-74.
3. Stasiv O. V. Konstytutsiini polozhennia, shcho vyznachaiut zasady rehuliuвання trudovykh vidnosyn. Yurydychna Ukraina. 2009. №10. S. 89-93.
4. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 24.07.2017 r. №1658
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

List of legal documents:

5. Konstytutsiia Ukrainy URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok red. vid 06.10.1999 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
7. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony red. vid 30.11.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
8. Zakon Ukrainy «Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti osob z invalidnistiu v Ukraini» № 2249-VIII vid 19.12.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
9. Zakon Ukrainy «Pro okhoronu pratsi» № 2695-XII vid 14.10.92 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Zakonu Ukrainy «Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» vid 8.09.2005 r. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
11. Postanova plenumu Verkhovnoho Sudu N 9 vid 01.11.96 Pro zastosuvannia Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>
12. PKM Ukrainy «Pro zatverdzhennia Spyskiv vyrobnytstv, robit, tsekhiv, profesii i posad, zainiatist pratsivnykiv v yakykh daie pravo na shchorichni dodatkovi vidpustky za robotu iz shkidlyvymy i vazhkymy umovamy pratsi ta za osoblyvyi kharakter pratsi vid 17 lystopada 1997 r. N 1290 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text>