

Коваленко О.О.

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРАВА НА ПРАЦЮ, ЩО НАДАЮТЬСЯ  
ВАГІТНИМ ЖІНКАМ В УКРАЇНІ  
ТА РОСІЇ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ  
АСПЕКТ**

**Анотація.** У статті досліджуються порівняльно-правові аспекти юридичних гарантій реалізації права на працю, що надаються вагітним жінкам в Україні та Росії. Автор статті приходить до висновку, що в Росії вказані юридичні гарантії є більш ефективними і пропонує запозичити позитивний досвід правового регулювання цього питання України.

**Ключові слова:** юридичні гарантії реалізації права на працю, праця вагітних жінок.

**Аннотация.** В статье исследуются сравнительно-правовые аспекты юридических гарантий реализации права на труд, которые предоставляются беременным женщинам в Украине и России. Автор статьи приходит к выводу, что в России указанные юридические гарантии более эффективны и предлагает заимствовать позитивный опыт правового регулирования этого вопроса Украине.

**Ключевые слова:** юридические гарантии реализации права на труд, труд беременных женщин.

**Abstract.** This article investigates the comparative legal aspects of legal guarantees of the right to work, which are given to pregnant women in Ukraine and Russia. The author concludes that in Russia these legal guarantees are more efficient and offer to borrow a positive experience of legal regulation of this issue for Ukraine.

**Key words:** legal guarantee of the right to work, work of pregnant women.

Законодавство України про працю містить низку юридичних гарантій для вагітних жінок. Метою цих гарантій є захист материнства та можливість гармонійно поєднувати природну функцію жінки із соціальною активністю та реалізацією себе як творчої особистості. Однак зараз виникає необхідність перегляду чинного законодавства, що регулює надання юридичних гарантій реалізації права на працю вагітним жінкам. Вони потребують суттєвого вдосконалення, деталізації і, безумовно, врахування позитивного досвіду зарубіжних країн, зокрема тих, які є наближеними до правової системи України, мають подібний історичний генезис формування правового масиву.

Проблеми правового регулювання праці жінок завжди користувалися увагою вчених, зокрема таких як: І.А. Ветухова [1], І.В. Шultzенко [2] та ін. Однак дослідження юридичних гарантій реалізації права на працю вагітних жінок в Україні та Росії у порівняльно-правовому аспекті не провадилося. Отже, це і буде метою даної наукової статті.

Наявність у законодавстві спеціальних юридичних гарантій для працюючих вагітних жінок викликає дискусії з приводу їх відповідності до реалій сучасного життя

ще з моменту спроби переходу України до ринкової економіки. Так, І.А. Ветухова зазначає, що існуючі юридичні гарантії для працюючих жінок треба посилити і це буде сприяти охороні трудових прав зазначених осіб і підвищить престиж України у співтоваристві правових держав [1, с. 8–9]. А от у дослідженні І.О. Шульженко, що було проведено дещо пізніше, навпаки стверджується, що «гарантії, передбачені для працюючих жінок чинним законодавством, що не допускають працю жінок у нічний час (ст. 175 КЗпП), забороняють залучення жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176 КЗпП), а також гарантії, які забороняють в імперативному порядку звільнення жінок, що виконують материнську функцію (ст. 184 КЗпП) навіть за порушення трудової дисципліни та інші негативні дії, суперечать реаліям ринкової економіки. Вище перераховані гарантії потребують перегляду тому, що вони, з одного боку, знижують конкурентоспроможність жінок на ринку праці, а з іншого – є не вигідними роботодавцю» [2].

На мій погляд, у цьому питанні, беззаперечно, обґрунтованою і послідовною є думка І.А. Ветухової. Адже у правовому регулюванні будь-якої проблеми, насамперед, слід відштовхуватися не від мінливої сьогоденної практичної ситуації, а від сутнісних реалій права, які ґрунтуються на досягненнях науки, практики, позитивного міжнародного та зарубіжного досвіду та є перевіреними загальною історією людства. Більш того, не можна керуватися тільки бажаннями однієї сторони трудових відносин – роботодавця. Адже хоча вона і є власником засобів виробництва, все ж таки, матеріальні та духовні блага створюються іншою стороною – працівником. І тому неможна ігнорувати певні, при чому, соціально значущі події його життя, які напряму пов'язані з існуванням, розвитком і добробутом держави.

Роботодавець не може керуватися лише власними інтересами і ігнорувати загальносуспільні та державні інтереси, адже як справедливо зазначав В.І. Ленін, жити в суспільстві і бути вільним від нього не можна.

У даному випадку мова йде про виконання жінкою її природного призначення – бути матір'ю та забезпечити продовження людського роду. І роботодавець – як член суспільства, як громадянин своєї держави – соціальної і правової – не може бути до цього байдужим.

Найближчі сусіди України, які мають подібну правову систему та подібні умови становлення та розвитку права – Росія – швидше спрацювали щодо покращення юридичних гарантій для працюючих вагітних жінок. Отже, порівняємо юридичні гарантії, що надаються працюючим вагітним жінкам у Росії та Україні.

Трудовий кодекс Росії, крім юридичних гарантій, які встановлені майже у ідентичній формі у Кодексі законів про працю України, а саме: заборона використання праці жінок на важких роботах і на роботах з важкими умовами праці, заборона залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [3, ст. 253] [4, ст. 174]; заборона залучення вагітних жінок до праці у нічний час, до надурочної роботи, у службові відрядження у вихідні,

святкові, неробочі дні, [3, ст. 96, ст. 259], [4, ст. 174]; переведення на легшу роботу [3, ст. 254], [4, ст. 178] містить нові прогресивні і вкрай необхідні для працюючої вагітної жінки гарантії, яких, на жаль, немає у Кодексі законів про працю України і які не було передбачено навіть у проекті Трудового кодексу України.

Мова йде про гарантії, які дозволять функціонувати належним чином механізму проведення обстеження вагітних жінок в разі взяття її на медичний облік та після нього на час вагітності і забезпечують поліпшення поєднання материнства та трудової активності.

Таким чином, ст. 254 Трудового кодексу Російської Федерації чітко встановлено, що при проходженні обов'язкового диспансерного обстеження у медичних закладах за вагітними жінками зберігається середній заробіток за місцем роботи. Нічого подібного чинне законодавство України не містить – а у проекті Трудового кодексу містилася норма, яка передбачала можливість надання вагітній жінці соціальної відпустки строком на 3 (!) дні для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік.

Викликає подив така «щедрість» з боку авторів проекту – адже відповідно до існуючих нормативів Міністерства охорони здоров'я України від 15 липня 2011 р. №417 п. 2.10 тільки у разі неускладненої вагітності оптимальна кількість візитів до фахівця за період спостереження становить 7–9 разів. У разі ж ускладнень перебігу вагітності частота відвідувань лікаря визначається за показаннями (п. 2.11). Також не зайвим є нагадати, що, крім відвідування лікаря, вагітним необхідно здавати аналізи, проходити скрінінги, а також відвідувати інших спеціалістів, – а це територіально рідко відбувається в одному місці, а отже частота таких візитів за час вагітності (не рахуючи отримання результатів) сягає порядку 20 відвідувань.

Природно виникає запитання: коли вагітна жінка може виконати передбачені Міністерством охорони здоров'я України заходи, метою яких, відповідно до згаданого наказу, є збереження здоров'я жінки та народження здорової дитини (п. 2), якщо диспансерний огляд здійснюється у робочий час, що збігається з робочим часом вагітної? Відповідь – очевидна: впродовж робочого часу вагітної жінки, а чи заплатять їй зарплату за цей час – це питання, яке український законодавець залишає на совісті роботодавця: адже ніяких юридичних гарантій збереження навіть середнього заробітку за час диспансерних заходів для вагітної жінки законодавством не передбачено.

От про що потрібно розмірковувати: не про приватні інтереси роботодавця, а про встановлення чіткого механізму забезпечення можливості жінки залишитися здоровою та народити здорову дитину – майбутнього члена суспільства, а, отже, і забезпечити системність та реальність у виконанні державних програм щодо поліпшення демографічної ситуації в Україні та поліпшення добробуту українського суспільства.

У питаннях надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами Україна теж суттєво відстає від Росії. Адже остання суттєво збільшила тривалість такої

відпустки. Відповідно до ст. 179 КЗпП України така відпустка становить 70 календарних днів до і 56 (у разі народження двох і більше дітей, ускладнення пологів 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів [4]. У Росії відповідно 70 (84 – у разі багатоплідної вагітності) до і 70 (у випадку ускладнених пологів – 86, у разі народження двох і більше дітей – 110) днів після пологів [3, ст. 255].

Таким чином, існуючі у чинному КЗпП України юридичні гарантії для працюючих вагітних жінок – це ті засоби, які забезпечують можливість гармонійного поєднання реалізації невід’ємного природного призначення жінки та невід’ємної природної унікальної здатності людини – здатності до праці.

Ці гарантії дозволяють виконати особливу – притаманну тільки жінці функцію виносити, народити, (а потім і виховати) здорову людину – нового члена суспільства та громадянина своєї держави та реалізувати себе як творчу самостійну одиницю. Але ці гарантії повинні відповідати сучасним реаліям розвитку України, яка позиціонує себе як державу демократичну, соціальну і правову. Отже, існує нагальна необхідність у їх покращенні, і у цьому питанні доцільно скористатися досвідом Росії.

#### Література

1. Ветухова Ірина Анатоліївна. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис... на здобуття наукового ступеню канд. юрид. наук. – Х.: 2001;
2. Шульженко І.В. Правове регулювання праці жінок – працівників органів внутрішніх справ України: дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківській національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2009. <http://disser.com.ua/content/354920.html>;
3. Трудовой кодекс Российской Федерации/ <http://docs.kodeks.ru/document/901807664>;
4. Кодекс законів про працю України/ <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.