

Д. М. КРАВЦОВ,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ПРАВА ЖІНОК, ЩО ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З МАТЕРИНСТВОМ, ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Стаття присвячена висвітленню актуальних, особливо під час розробки та прийняття проекту Трудового кодексу України, питань правового регулювання жіночої праці. Автор аналізує чинне національне законодавство, міжнародно-правові акти у сфері праці жінок та практику їх застосування в Україні. В роботі виявлено особливості праці жінок, які мають бути враховані в законотворчій діяльності, з урахуванням їх обов'язків, що виникають у зв'язку з народженням та вихованням дітей. Визначено, що законодавство України про працю жінок в цілому відповідає міжнародним стандартам у цій сфері, а в окремих випадках встановлює більш високий їх рівень. Автором надані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** Трудовий кодекс України, охорона праці, праця жінок, працівники із сімейними обов'язками.

**Постановка проблеми.** Трудовий кодекс України, поряд із численними нормативно-правовими актами іншої галузевої належності, входить у так званий пакет «безвізових» законів і вже тому є надзвичайно актуальним. 11 листопада 2015 р. проект Трудового кодексу України [1] був прийнятий парламентом країни у першому читанні.

Зараз він стоїть на порядку денному Верховної Ради України, і є предметом кропіткої роботи робочої групи з доопрацювання проекту Трудового кодексу України до другого читання, що складається з представників Міністерства соціальної політики України, науковців – представників провідних наукових та навчальних установ юридичного профілю, представників соціальних партнерів – профспілок та організацій роботодавців.

Пріоритетні питання в змісті Трудового кодексу виділити важко, адже серед усіх нормативно-правових актів соціально спрямованості він є одним з найголовніших джерел права, отже не може містити норм «другорядного» значення. Всі норми ТК мають містити конкретні гарантії реалізації трудових та соціально-економічних прав громадян України. Разом з тим перед Трудовим кодексом стоїть і інше завдання – досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва. Трудовий кодекс має не стільки проголошувати і фіксувати нормативи охорони праці, пільги та компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що створить умови для реального забезпечення зазначених норм [2, с. 67].

У цьому контексті однією з болючих тем традиційно є тема правового регулювання праці жінок. Суб'єктів, які в певний період свого життя, у зв'язку з виконанням репродуктивної функції не можуть на рівні з чоловіками конкурувати на ринку праці, не є для роботодавця бажаними кандидатами на вакантні посади і потребують особливого ставлення. **Метою** написання цієї статті є визначення особливостей правового статусу жінок, що поєднують роботу з материнством.

Конституція України в ст. 51 встановлює, що материнство і батьківство охороняються державою [3]. Не залишається поза увагою проблематика інтересів працюючих жінок і для Міжнародної організації праці – частиною національного законодавства України є Конвенція № 103 «Про охорону материнства» (переглянута в 1952 р.) [4]. В системі принципів трудового права важливу роль відіграє принцип особливої охорони праці жінок, під яким слід розуміти обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально-етичними уявленнями про роль сім'ї в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм і видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управління без шкоди для материнства [2, с. 393].

Така диференціація правового регулювання жіночої праці, певною мірою, заважає роботодавцям, а іноді і входить у суперечність з їх економічними інтересами, що негативно відображається на трудових і особистих правах і інтересах жінок-працівників.

Зазначеній проблематиці науковці завжди приділяли достатньо уваги намагаючись знайти баланс між бізнес-інтересами роботодавців та цінностями суспільства. Зокрема, дослідженням окремих питань правового регулювання праці та соціального захисту жінок у різні роки займались багато вчених у галузі трудового права – О. А. Абрамова, Н. Б. Болотіна, І. А. Ветухова, Л. М. Завадська, В. М. Толкунова, М. А. Покровська, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева, Н. Н. Шептуліна, М. М. Феськов, Г. Г. Яблонівська та інші. Разом з тим на етапі прийняття нового Трудового кодексу України необхідно знову, узагальнивши колишні наукові доробки, по-новому подивитись на зазначену проблематику і знайти оптимальні правові підходи і позиції.

**Виклад основного матеріалу.** Пропонуємо дослідити новели проекту Трудового кодексу України, які стосуються регулювання праці жінок. Оцінити, наскільки законотворці врахували практику застосування КЗпП України, міжнародно-правовий досвід та наукові доробки українських та закордонних вчених.

1. У проект Трудового кодексу вводиться нове для трудового законодавства України поняття «працівники із сімейними обов'язками». До цього лише Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [5], яка була ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. і є частиною національного трудового законодавства, містила цю правову категорію.

Працівниками із сімейними обов'язками, відповідно до ст. 287 проекту ТК України (далі – ТК), визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї. Вважаємо, що застосування в цьому випадку формальної дефініції є неправильним, адже із сфери дії норми можуть випасти окремі категорії працівників, які фактично мають сімейні обов'язки, але не зазначені в статті ТК. Норма має бути сформульованою через визначення обов'язків таких працівників щодо дітей – утримання, догляд і виховання, та інших родичів – членів їхньої сім'ї, які потребують догляду чи допомоги.

2. Аналіз гл.1 кн. 4 ТК дозволяє побачити, що запровадження нового терміна «працівники із сімейними обов'язками» не позбавило проект радянських підходів до осіб, що потребують особливих умов праці у зв'язку з наявністю факторів соціального характеру. Фактично, вся глава присвячена лише жінкам, які знаходяться у стані вагітності або щойно народили дитину, що суперечить положенням Конвенції МОП № 156, яка гарантує забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, не

заснаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

3. У проекті ТК з'являється норма, яка була відсутня у КЗпП [6], хоча і закріплена в Конституції України – серед основних прав працівника вказується право працюючих жінок на особливий захист материнства. Слід визнати, що «особливий захист материнства» в розумінні авторів ТК України збігається з підходами до цього питання Європейської соціальної хартії (переглянутої) [7], що, безумовно, є позитивною практикою.

4. У прийнятій у першому читанні редакції ст. 108 ТК встановлено заборону на звільнення з роботи за ініціативою роботодавця вагітних жінок та жінок, які мають дітей до трьох років, або дитину-інваліда.

Повністю підтримуємо цю редакцію зазначеної норми, адже в попередніх проектах ТК, що виносились на розгляд Верховної Ради України, така заборона була із застереженням, яке дозволяло припинити трудові відносини з одинокими жінками, що мають дітей віком до 15 років.

Слід зауважити, що це питання і зараз знаходиться під пильною увагою законотворців, адже вказану гарантію можна зробити ще більш дієвою. За результатами дванадцятого засідання Робочої групи з доопрацювання проекту Трудового кодексу до другого читання, що відбулося 8 лютого 2016 р., за пропозицією профспілок її члени обговорили та дійшли спільного висновку, що вказану норму потрібно поширити не тільки на матерів, а також на татусів (у т. ч. одиноких), які також можуть і мають доглядати за дитиною. Відтепер права чоловіків, так само як і жінок, мають бути однаково захищені нормами закону [8].

5. Статтею 194 ТК передбачається надання після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці за її бажанням відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства. Така відпустка надається також усиновлювачам та опікунам дітей зазначеного віку. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінка має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку. Ця відпустка також може бути надана, крім матері, також усиновлювачам та опікунам дітей.

Вважаємо, що право доглядати за дитиною до 6 років, необхідно надати усім батькам, а не лише жінці, навіть за відсутності медичних висновків щодо стану здоров'я дитини. Такими чином, у проекті ТК слід передбачити, що один із батьків – мама або батько можуть скористатися можливістю піти у відпустку по догляду за дитиною на строк до 6 років, а роботодавцем, за тими працівниками, має зберігатись робоче місце.

6. Відповідно до ст. 175 КЗпП України, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Зазначена гарантія для працюючих жінок була запорукою дотримання роботодавцем встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства режиму робочого часу.

Натомість, проект ТК у ст. 139 передбачає заборону залучення до роботи у нічний час лише для вагітних жінок та інших категорій працівників, передбачених законом. Працівники із сімейними обов'язками (ст. 287 проекту Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.

Таким чином, матері, які мають дітей віком до трьох років і за чинним законодавством не можуть бути залучені до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, втрачають цей захист.

7. Чинний Кодекс законів про працю у ст. 179 передбачає надання жінці на підставі медичного висновку оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

Це положення повністю відповідає як світовій практиці, так і міжнародному законодавству, проте при розробці проекту ТК законодавець вирішив ще вище підняти планку соціальних гарантій для вагітних жінок, збільшив цей період. Стаття 192 ТК передбачає надання жінці у зв'язку з вагітністю та пологами оплачуваної відпустки тривалістю:

1) до пологів – 70 календарних днів (84 календарні дні – у разі багатоплідної вагітності);

2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнених пологів), починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 або 154 календарні дні – у разі багатоплідної вагітності та народження двох і більше дітей та в разі ускладнених пологів). Таким чином, за певних обставин тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути збільшена на два або чотири тижні.

8. Проектом ТК передбачається важлива гарантія, яка вперше знайшла своє відображення в законодавстві України. Стаття 292 ТК зобов'язує роботодавця увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Зараз право на збереження середнього заробітку за час проходження попередніх та періодичних медичних оглядів мають лише працівники, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також особи віком до 21 року.

9. Певне покращення становища жінки, яка поєднує роботу з материнськими обов'язками, відбулося також і в питанні встановлення неповного робочого часу. Якщо обов'язок встановити неповний робочий день був покладений на роботодавця щодо вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, то ст. 132 проекту ТК передбачає такий обов'язок, в тому числі і щодо жінок, що мають дитину віком до п'ятнадцяти років.

У питаннях надання працюючим жінкам, що мають дітей, перерв для годування дитини, переведення на легшу роботу, гарантій при прийомі на роботу, відпусток та недопущення залучення до виконання важких та небезпечних робіт (крім жінок-керівників), законодавець залишив існуючий рівень прав та гарантій їх реалізації.

**Висновки.** Безумовно, оцінювати переважну більшість зазначених вище новел потрібно позитивно, але не слід забувати про те, що в останні десятиріччя інститут охорони праці жінок у світі зазнав істотних змін. Слід мати на увазі, що не лише роботодавці відмовляють жінкам у наданні спеціального правового статусу, не лише в законодавстві різних країн послаблюється їх захист, а й самі жінки подекуди є ініціаторами таких процесів. Поширеною практикою є визнання таких «особливих» норм дискримінаційними за ознакою статі, в судовому порядку. Саме тому сучасні тенденції розвитку трудового законодавства стосовно жінок полягають у скороченні всіляких пільг та заборон, які є несумісними з принципами гендерної рівності. Лише уніфікований підхід до регулювання праці чоловіків та жінок може забезпечити останнім рівні можливості у зайнятості та конкурентоспроможність на ринку праці. Вірогідно, і національне законодавство має враховувати зазначені тенденції.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
2. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Конституція України // Офіц. вісн. України. – 2010. – 1 жовт. (№ 72/1). Спецвип. – С. 15. – Ст. 2598.
4. Про охорону материнства [Електронний ресурс] : Конвенція МОП № 103 від 28.06.1952. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
5. Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками [Електронний ресурс] : Конвенція МОП № 156 від 23.06.1981. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010).
6. Кодекс законів про працю України 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
7. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 № ETS 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
8. Додаткові норми захисту від звільнення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/9535-dodatkovy-normi-zakhistu-vid-zvlnennya>.

## REFERENCES

1. Proekt Trudovoho kodeksu vid 27.12.14 № 1658 [Draft Labor Code of 12.27.14, № 1658] *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) [in Ukrainian].
2. Zhernakov V. V., Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2012) *Trudove pravo: pidruchnyk [Labour law: a textbook]*. V. V. Zhernakova [Ed.] Kharkiv. Pravo [in Ukrainian].
3. Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official herald of Ukraine* vid 01.10.2010, № 72/1 Spetsialnyi vypusk, storio 15, st. 2598.
4. Pro okhoronu materynstva : Konventsiiia MOP № 103 vid 28.06.1952 [Maternity protection] (n.d.) *rada.gov.ua*. Retrieved from: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_122) [in Ukrainian].
5. Pro rivne stavlennia i rivni mozhlyvosti dlia trudiashchykh cholovikiv i zhinok: trudiashchi iz simeiny my oboviazkamy : Konventsiiia MOP № 156 vid 23.06.1981 [On equal treatment and equal opportunities for working men and women: workers with family responsibilities] (n.d.) *rada.gov.ua*. Retrieved from: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010) [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatverdzheny Zakonom URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine, the Ukrainian SSR approved the Law of 10.12.1971 № 322-VIII] *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – Data of Supreme Council of URSR* 1971. № 50, St. 375 [in Ukrainian].
7. Yevropeiska sotsialna khartiia vid 03.05.1996 № ETS N 163 [The European social Charter] (n.d.) *rada.gov.ua*. Retrieved from: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062) [in Ukrainian].
8. Dodatkovy normy zakhystu vid zvlnennia [Additional standards of protection against dismissal] (n.d.) *fpsu.org.ua* Retrieved from: <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/9535-dodatkovy-normi-zakhistu-vid-zvlnennya> [in Ukrainian].

Д. М. КРАВЦОВ

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### **ПРАВА ЖЕНЩИН, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С МАТЕРИНСТВОМ, В СООТВЕТСТВИИ С ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА**

В статье раскрываются актуальные вопросы правового регулирования женского труда. Подчеркивается особая актуальность тематики в свете активной законодательной работы по разработке и принятию Трудового кодекса Украины. Автором анализируются нормы действующего национального законодательства, международно-правовых актов в сфере женского труда и практика их применения в Украине. В работе установлены особенности труда

женщин в связи с выполнением ими репродуктивной функции – рождения и воспитания детей. Определено, что законодательство Украины о труде женщин в целом отвечает международно-правовым стандартам в этой сфере, а в отдельных случаях устанавливает более высокий их уровень. Автором сделаны предложения по усовершенствованию действующего трудового законодательства, которые в том числе могут быть использованы при подготовке проекта Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс Украины, охрана труда, труд женщин, работники с семейными обязанностями.

D. M. KRAVTSOV

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University

### RIGHTS OF WOMEN WHO COMBINE WORK AND MATERNITY UNDER THE LABOUR CODE DRAFT BILL

**Problem setting.** The Labour Code of Ukraine, as well as numerous regulatory legal acts belonging to other branches of law, are a part of the so-called «visa-free» package of laws, and therefore is extremely important. The Labour Code of Ukraine draft bill has passed first reading at the Parliament of the country on 11 November, 2015. Traditionally one of the most sensitive issues in the content of the Code is the legal regulation of women employment – subjects that in a certain period of their life in connection with the performance of reproductive function fail to compete equally with men in the labour market and are not desirable vacant position candidates for an employer and require special treatment, protection and additional guarantees from the state. The differentiation of the legal regulation of women employment, to a certain extent, disturbs employers and sometimes goes in contradiction with their economic interests that has a negative impact on the employment and personal rights and interests of women workers.

**Analysis of resent researches and publications.** At various years many labour law scientists were engaged in the studies of certain issues of legal regulation of labour and social protection of women – O. A. Abramova, N. B. Bolotina, I. A. Vetukhova, L. M. Zavadzka, V. M. Tolkunova, M. A. Pokrovska, V. I. Prokopenko, H. I. Chanysheva, N. N. Sheptulina, M. M. Feskov, H. H. Yablonovska and others.

**Target of research.** To prove the legislative differentiation of legal regulation of women having children by providing them benefits and advantages. To make proposals in order to improve the current labour legislation in Ukraine that could be used in the drafting of the Labour Code bill as well.

**Article's main body.** The protection of maternity and paternity in Ukraine is granted at the constitutional level. High level of attention to this issue is also confirmed by the numerous regulatory legal acts consented by Ukraine as binding and is an integral part of the national legislation. At the current stage of development of the labour law, when there goes an active work on drafting of the Labour Code, it is of utmost importance to lay down the principle of enhanced women labour protection combining with the principle of gender equality of men and women in it. However, the Labour Code faces another problem – the establishment and maintenance of effective social production. The article raises questions of warranties of the rights and interests of women having children when hiring and dismissing, involvement of these women to certain types of work, special aspects of the providing them periods of rest and the establishment of working time pattern and other issues.

**Conclusions and prospects for the development.** The Labour Code draft bill contains a number of legislative innovations. The vast majority of them should be evaluated in a positive way, but we should not forget that the institution of women labour rights protection has undergone significant changes in recent decades in the world. It is well to bear in mind that aside from employers denying to grant women a special legal status, and aside from the legislation in different countries that weakens their defense, sometimes women themselves are the initiators of such processes. It is a common practice when a court determines such «special» rules as discriminative on the ground of sex. For the very reason modern trends in labour legislation relating to women consist of reducing of all types of privileges and prohibitions that are incompatible with the principles of gender equality. Only a unified approach to the regulation of men and women labour may ensure equal opportunities for the employment and competitiveness in the labour market for women. Most probably, the national legislation should take into account these trends.

**Key words:** the Labour Code of Ukraine, a labour protection, a women employment, a worker with family obligations.