

УДК 349.2

Сахарук І. С.,

кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В УКРАЇНІ СТАНДАРТІВ ЄС У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ВАГІТНИХ ПРАЦІВНИЦЬ, ПРАЦІВНИЦЬ, ЯКІ НЕЩОДАВНО НАРОДИЛИ, АБО ГОДУЮТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

У статті досліджено стан імплементації в Україні Директиви №92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. Здійснено порівняльний аналіз положень Директиви та норм національного трудового законодавства. Визначено першочергові заходи, необхідні для належної імплементації Директиви. Внесено пропозиції щодо вдосконалення норм трудового законодавства України із врахуванням стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують.

Ключові слова: вагітні працівниці; працівниці, які нещодавно народили; працівниці, які годують; недискримінація; агенти, небезпечні для здоров'я; пристосування умов праці; медичне обстеження; соціальна відпустка; охорона праці; заборона незаконного звільнення.

Сахарук И.С. Имплементация в Украине стандартов ЕС в сфере безопасности и охраны здоровья беременных работниц, работниц, которые недавно родили или кормят: современное состояние и направления усовершенствования

В статье исследовано состояние имплементации в Украине Директивы №92/85/ЕЭС о принятии мер по улучшению безопасности и охраны здоровья на производстве беременных работниц, работниц, которые недавно родили или кормят. Осуществлен сравнительный анализ положений Директивы и норм национального трудового законодательства. Определены первоочередные меры, необходимые для надлежащей имплементации Директивы. Внесены предложения по усовершенствованию норм трудового законодательства Украины с учетом стандартов в сфере безопасности и охраны здоровья беременных работниц, работниц, которые недавно родили или кормят.

Ключевые слова: беременные работницы; работницы, которые недавно родили; работницы, которые кормят; недискриминация; агенты, опасные для здоровья; приспособления условий труда; медицинское обследование; социальный отпуск; охрана труда; запрет незаконного увольнения

Sakharuk I. Implementation EU standards in the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth or are breastfeeding in Ukraine: current state and trends of improvement

In the article have been researched the current state implementation in Ukraine of Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Was gave the comparative analysis the principles of Directive and norms of national labour legislation has been carried out. The priority measures necessary for the proper implementation of the Directive were presented. The proposals for improving Ukrainian labour legislation according to EU standards of safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth or are breastfeeding have been made.

Key words: pregnant workers; workers who have recently given birth; workers who are breastfeeding; non-discrimination; agents dangerous to health; adaptation of working conditions; medical examination; social leave; safety and health at work; prohibition of illegal dismissal.

Постановка проблеми. Директива №92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви №89/391/ЄЕС) від 19.10.1992 [1] (далі – Директива №92/85/ЄЕС) є ключовим актом Європейського Союзу, що визначає трудові стандарти щодо регулювання праці жінок у зв'язку з їх репродуктивною функцією. Директива прийнята у зв'язку з необхідністю спеціальної правової регламентації додаткових гарантій для

працівниць у сфері безпеки праці та охорони здоров'я, виходячи із необхідності створення належних умов для народження здорових дітей.

Згідно додатку XL Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони від 21.04.2014 [2] та Плану виконання Угоди про асоціацію на 2014-2017 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.09.2014 року №847 [3], положення Директиви №92/85/ЄЕС мали бути впроваджені в нашій державі до серпня 2017 року. При цьому, Міністерство соціальної політики України у звіті «Моніторинг виконання у III кварталі 2017 року Планів імплементації актів законодавства ЄС» вказує на виконання завдань по імплементації Директиви №92/85/ЄЕС, наголошуючи, що в цілому національне законодавство адоптоване до норм директиви [4].

Однак, незважаючи на детальне та змістовне правове регулювання праці жінок в Україні, існують значні розбіжності у підходах до стандартів забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівниць у зв'язку з їх репродуктивною функцією порівняно із законодавством Європейського Союзу. Тому, **метою статті** є здійснення порівняльно-правового аналізу положень Директиви №92/85/ЄЕС та норм трудового законодавства України, визначення прогалів в національному правовому регулюванні та першочергових напрямів імплементації Директиви №92/85/ЄЕС.

Виклад основного матеріалу. В цілому, положення Директиви №92/85/ЄЕС, що визначають її цілі (ст. 1) [1], враховано в національному законодавстві. Передбачено як загальні норми, що регламентують рівність чоловіків та жінок у сфері праці (Конституція України від 28.06.1996, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012), так і спеціальні норми, які визначають можливість здійснення позитивних дій як законодавчих заходів, направлених на підвищення гарантій для забезпечення рівності можливостей окремих соціальних груп, в тому числі жінок (Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, глава XII «Праця жінок»). В трудовому законодавстві України також встановлено необхідність спеціального правового регулювання праці вагітних жінок (частково, також жінок, які годують), що відображає диференціацію в правовому регулюванні праці. Однак, окрім цілей Директиви №92/85/ЄЕС, щодо ряду інших положень слід відмітити відсутність їх належного врахування в нашій державі. Зупинимось детальніше на основних проблемних аспектах імплементації.

Директива №92/85/ЄЕС направлена на створення додаткових гарантій у сфері праці для *трьох окремих категорій працівників*: 1) вагітних працівниць; 2) працівниць, які нещодавно народили; 3) працівниць, які годують. В національному законодавстві застосовується лише одна із вказаних категорій – вагітні жінки. При цьому, існує суперечність із термінологією Директиви №92/85/ЄЕС, де застосовано *поняття «вагітна працівниця»*, що означає працівницю, яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до національного законодавства та/або практики (ст. 2) [1]. Відповідно: 1) трудове законодавство повинно визначати додаткові юридичні гарантії не для усіх вагітних жінок, а лише тих, які працюють за трудовим договором, тому більш обґрунтованим є застосування в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) та трудовому законодавстві в цілому поняття «вагітна працівниця» замість поняття «вагітна жінка»; 2) в національному законодавстві *не визначено механізм інформування роботодавця вагітною працівницею про свій стан*, відповідно, нормативно не встановлено термін, з якого на працівницю поширюються гарантії, визначені трудовим законодавством для вагітних жінок. Якщо працівниця не проінформувала роботодавця про вагітність, він не повинен їй забезпечувати відповідні гарантії, однак, формально-логічне тлумачення КЗпП не дозволяє прийти до такого висновку. Отже, необхідним є закріплення в трудовому законодавстві поняття вагітна працівниця виходячи з положень ст. 2 Директиви №92/85/ЄЕС як працівницю, що проінформувала роботодавця про свій стан. Це поняття буде відмінним від поняття «вагітна жінка», що настає у зв'язку з вагітністю і не залежить від наявності у роботодавця інформації про цей стан працівниці.

Поняття «працівниця, яка нещодавно народила» не застосовується в трудовому законодавстві, при цьому що ст. 2 Директиви встановлює необхідність визначення строку, протягом якого працівниця буде мати такий статус, у національному законодавстві або практиці [1]. КЗпП визначає ряд додаткових спеціальних гарантій у сфері праці для жінок, які мають дітей віком до трьох років. Вважати тотожними юридичні категорії «працівниця, яка нещодавно народила» та «жінка, що має дитину віком до трьох років» не можна. По-перше, виходячи з етимологічного тлумачення слова «нешодавно» (який був у недалекому минулому [6]) не можна вважати цей період 3 роки. По-друге, значна кількість спеціальних гарантій у сфері праці за наявності дитини до трьох років поширюється і

на працівників-чоловіків. При цьому, існує Директива №2010/18/ЄС (замінює Директиву №96/34/ЄС) про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, яка окремо визначає гарантії рівності та недискримінації для працівників із сімейними обов'язками, в тому числі, чоловіків та жінок, які мають дітей. Тому, існує необхідність у трудовому законодавстві України розмежувати спеціальні гарантії, що стосуються працівниць, які нещодавно народили (виходячи із мети цих норм – створення додаткових умов для забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я) та гарантії для працівників із сімейними обов'язками (виходячи із мети цих норм – створення додаткових умов догляду за дітьми).

Щодо «працівниць, які годують» КЗпП містить лише одну спеціальну гарантію – надання додаткової перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП) для жінок, що мають дітей віком до півтора роки [5].

Отже, стаття 2 Директиви №92/85/ЄЕС не врахована в національному законодавстві, відсутні визначення понять «вагітна працівниця», «працівниця, яка нещодавно народила», «працівниця, яка годує». При цьому, ст.2 Директиви для визначення понять «вагітна працівниця», «працівниця, яка нещодавно народила», «працівниця, яка годує» вказує на необхідність посилання на національне законодавство або практику.

Відповідно, визначення стану імплементації інших статей Директиви, що визначають спеціальні норми з безпеки праці та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або які годують є досить умовним з огляду на термінологічні розбіжності щодо цих категорій працівниць за національним законодавством та законодавством ЄС. І якщо з положеннями щодо вагітних працівниць/вагітних жінок таку аналогію проводити можна, незважаючи на різні терміни, то стосовно працівниць, які нещодавно народили або годують, проведення такої аналогії складне та неоднозначне.

Відсутність нормативно визначених правил оцінки агентів, умов праці та виробничих процесів, небезпечних для здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують. З метою визначення можливості залучення аналізованих категорій працівниць до певних видів робіт, важливе значення має наявність обґрунтованих правил оцінки впливу фізичних, хімічних та біологічних агентів та виробничих процесів на здоров'я відповідних працівниць. У додатках I, II Директиви №92/85/ЄЕС визначено неповний перелік агентів, умов праці та виробничих процесів, наявність яких повинна обмежувати можливість застосування їх праці [1]. Однак, вказані переліки в Україні не імплементовано.

Так, згідно ст.174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [5]. Загалом, роботи, на яких забороняється праця жінок, в більшості пов'язані з фізіологічними особливостями організму жінки, а не вагітністю, народженням чи годуванням дитини.

Так, граничні норми підймання і переміщення важких речей (Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.1993 №241 [7]) стосується усіх жінок, не визначено в ньому спеціальних положень стосовно вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують.

«Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» №256 від 29.12.1993 скасовано наказом Міністерства охорони здоров'я №1254 від 13.10.2017 [8] як дискримінаційний по відношенню до жінок. Залишається чинною тільки гл.3 розділу I Переліку №256 (гірничі роботи), яка втрачає чинність з дати завершення процедури денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду №45. При цьому, підземні роботи в шахтах згідно додатків I, II Директиви №92/85/ЄЕС відносяться до переліку умов праці, що можуть викликати ризик для здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують та повинні бути враховані роботодавцем [1].

Скасування Переліку №256 не супроводжувалось внесенням змін до ст.174 КЗпП [5] та ст.10 Закону України «Про охорону праці» [9], що забороняють застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. При цьому, вказані норми поширюються і на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, оскільки спеціальні заборони щодо залучення до роботи вагітних жінок у КЗпП стосуються тільки нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення у від'їждження (ст.176 КЗпП).

Оскільки нормативно не визначено агенти, умови праці та виробничі процеси, що можуть негативно впливати на здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або

годують, роботодавець за загальним правилом і не може їх враховувати при вирішенні питання про прийняття на роботу чи необхідність переведення вагітної працівниці, працівниці, яка нещодавно народила або годує. При цьому, перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок втратив чинність, тому, фактично на сьогодні вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують роботодавець має можливість залучати до робіт, які можуть здійснити негативний вплив на здоров'я самих працівниць або їх майбутньої дитини.

Залишаються для застосування лише загальні гарантії, визначені КЗпП:

1) для усіх працівників: а) забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст.24); б) працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку (ст.170) [5];

2) для вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років: а) вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою; б) 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 (ст.178) [5].

Існує нормативно визначений перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників (Наказ МОЗ №246 [10]). Однак: 1) він поширюється лише окремі категорії працівників, які проходять обов'язкові попередній та періодичні медичні огляди; 2) визначає перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників (додаток 4), а не які унеможливають виконання певних видів робіт. При цьому, у додатку №6 вказаного Наказу серед переліку загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу віднесено вагітність та період лактації. Однак, які саме фактори виробничого середовища та трудового процесу вважати шкідливими та небезпечними залишається оціночним поняттям, оскільки нормативно не визначено.

Отже, в Україні засади оцінки фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я вагітної працівниці; працівниці, яка нещодавно народила; працівниці, яка годує нормативно не визначені. Більшість таких факторів визначаються лише в цілому, виходячи із фізіологічних особливостей організму жінки або вагітності. Відповідні засади оцінки потребують розробки із врахуванням досягнень сучасної медицини та затвердження Наказом Міністерства охорони здоров'я окремо щодо а) вагітних працівниць; б) працівниць, які нещодавно народили; в) працівниць, які годують.

Оцінка роботодавцем ризиків трудового процесу для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують. Згідно ст.4 Директиви №89/391/ЄЕС, роботодавець повинен оцінити наявність агентів, виробничих процесів та умов праці, що створюють ризик для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, а також характер, ступінь і тривалість їх впливу та прийняти рішення про те, яких заходів необхідно вжити. Про результати перевірки відповідні працівниці повинні бути проінформовані роботодавцем [1].

Оскільки засади оцінки агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я вагітної працівниці; працівниці, яка нещодавно народила; працівниці, яка годує нормативно не визначені, то відповідна оцінка роботодавцем може бути здійснена тільки на підставі медичного висновку стосовно кожної окремої працівниці. При цьому, для визначення лікарем медичних протипоказань щодо виконання певної роботи, він повинен бути детально ознайомлений з усіма факторами виробничого середовища та умовами праці відповідної працівниці, що далеко не завжди можливо на практиці.

В цілому, необхідність оцінки ризиків впливу умов трудового процесу на працівника 1) покладено на роботодавця тільки при укладенні трудового договору; 2) не визначено як окремі заходи щодо вагітних працівниць, працівниць які народили дитину, працівниць, які годують.

Так, обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах також визначено для роботодавця на етапі укладання трудового договору (ст.29 КЗпП) [5]. При цьому,

відповідно до ст.23 Закону України «Про охорону праці», працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці [9]. Однак, інформувати про результати атестації робочих місць, наявність на них небезпечних виробничих факторів, роботодавець не зобов'язаний.

Норми КЗпП та Закону України «Про охорону праці» щодо організації охорони праці стосуються усіх працівників загалом, частково передбачено спеціальні норми щодо охорони праці жінок. Спеціальні норми, які б стосувались працівниць, які щойно народили дитину та працівниць, які годують, в контексті охорони праці та оцінки негативних чинників виробничого середовища на їх здоров'я та обов'язку інформування роботодавцем працівниць про такий вплив у національному законодавстві відсутні.

Тимчасове пристосування умов праці для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують. Відповідно до ст. 5 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо за результатами оцінки, згаданої у статті 4 (1), виявлено ризик для безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність працівниць або годування дитини, роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів для забезпечення, шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або тривалості робочого дня для таких працівниць, запобігання виникнення ризиків, яким вони піддаються [1].

Трудове законодавство передбачає ряд гарантій щодо тимчасового пристосування умов праці для вагітних працівниць: а) зниження норм виробітку та норм обслуговування відповідно до медичного висновку (ч.1 ст.178 КЗпП); б) переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ч.1 ст.178 КЗпП); в) звільнення від роботи із збереженням середнього заробітку до вирішення питання про переведення на легшу роботу (ч.2 ст.178 КЗпП); г) встановлення неповного робочого часу на прохання вагітної жінки (ст.56 КЗпП) [5].

Отже, ст.5 Директиви №89/391/ЄЕС врахована в національному законодавстві щодо вагітних працівниць. Однак, не передбачено окремо гарантій щодо можливості тимчасового пристосування умов праці для працівниць, які народили дитину; працівниць, які годують. Кодекс законів про працю застосовує поняття жінки, які мають дітей віком до трьох років, що не відповідає положенням ст.5 Директиви та не може застосовуватись як тотожне категоріям працівниця, яка нещодавно народила; працівниця, яка годує, що було обґрунтовано вище. Тому, необхідно передбачити у КЗпП додаткові гарантії щодо тимчасового пристосування умов праці за медичним висновком для працівниць, які нещодавно народили або які годують, виокремити їх від загальних гарантій для жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Обмеження залучення до роботи вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили. Стаття 6 Директиви №89/391/ЄЕС визначає випадки, у яких не можна змушувати виконувати трудові обов'язки вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили [1]. Такі випадки в Директиві пов'язані із переліком агентів та виробничих процесів, визначених в Додатках до Директиви, які, як зазначалось вище, в Україні не застосовуються.

Однак, необхідно звернути увагу і на відмінність підходів у положеннях Директиви №89/391/ЄЕС та національного трудового законодавства щодо можливості залучення до певних видів робіт вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили. Так, у Директиві йде мова про неможливість змушувати виконувати певні обов'язки відповідних працівниць (при цьому, у інших статтях Директиви закріплено обов'язок роботодавця проінформувати про небезпечність впливу окремих агентів та виробничих процесів на здоров'я працівниці або її майбутньої дитини). Відповідно до національного законодавства, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років заборонено залучати до надурочних робіт (ст.63 КЗпП), робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження (ст.176 КЗпП) [5]. Такі положення не є обґрунтованими, адже відсутній визначений причинно-наслідковий зв'язок між відповідними роботами та їх впливом на стан здоров'я працівниці. Крім того, вказані положення можна вважати дискримінаційними щодо вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Вважаємо, що необхідно передбачити не заборону залучення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують до окремих видів робіт, а неможливість змушувати виконувати певні види робіт роботодавцем, як і визначено Директивою. При цьому, перелік робіт, на яких обмежене застосування праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або

годують, повинен визначатись виходячи із загальних засад оцінки агентів та виробничих процесів на стан їх здоров'я. Роботи у нічний час, вихідні дні, направлення у відрядження, як це визначено національним законодавством, не завжди будуть справляти негативний вплив на стан здоров'я цих категорій працівниць. Крім того, будучи проінформованими про наявні ризики, остаточне рішення про можливість або неможливість виконання певної роботи приймає працівниця.

Окрема ст.7 Директиви №89/391/ЄЕС присвячена питанню регламентації залучення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують до нічних робіт. Вказане питання обґрунтовано не регулюється у ст.6 Директиви, що визначає випадки, у яких не можна змушувати виконувати трудові обов'язки вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили, оскільки ці випадки пов'язані із окремими агентами чи виробничими процесами, тоді як ст.7 поширюється на всі види нічних робіт незалежно від виду трудової діяльності.

КЗпП містить імперативну норму щодо заборони залучення до роботи в нічний час вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років. Тоді як ст.7 Директиви встановлює лише заборону примушувати працівниць у період вагітності та період після народження дитини на основі медичної довідки, що підтверджує необхідність такої заборони, з огляду на необхідність охорони здоров'я такої працівниці. При цьому, згідно ст.175 КЗпП передбачено загальну заборону залучення жінок до робіт у нічний час за винятком окремих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [5]. Однак, Перелік галузей, в яких допускається застосування праці жінок у нічний час, на виконання ст.175 КЗпП не затверджено.

Не враховано в КЗпП взагалі п. б ст.7 Директиви щодо надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо переведення на денну роботу технічно та/або об'єктивно неможливе або його не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин [1].

Норми щодо загальної заборони праці жінок у нічний час є необґрунтованими та дискримінаційними. З метою їх приведення у відповідність до міжнародних стандартів та ст.7 Директиви необхідно передбачити таку заборону лише у випадках, коли продовження виконання роботи у нічний час може завдати шкоди здоров'ю вагітної працівниці, працівниці, яка народила, працівниці, яка годує. При цьому, потребує нормативного закріплення і право вагітної працівниці, працівниці, яка щойно народила, працівниці, яка годує на збільшення відпустки по вагітності та пологах або відпустки по догляду за дитиною до 3х років при неможливості переведення із нічної роботи на денну.

Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю. Згідно ст.9 Директиви №89/391/ЄЕС регламентовано право вагітних працівниць на необхідний час, без втрати оплати, для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час [1]. Дана стаття врахована в національному законодавстві лише частково. Так, ст. 31 Основ законодавства про охорону здоров'я від 19.11.1992 відносить профілактичні медичні огляди вагітних жінок до обов'язкових медичних оглядів [11]. Водночас, Закон України «Про охорону праці» серед медичних оглядів, за час проходження яких за працівниками зберігається місце роботи та середня заробітна плата, медичні огляди вагітних жінок окремо не визначає.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах» від 15.10.1991 №268 гарантовано збереження середньої заробітної плати на період проходження медичних оглядів вагітними жінками тільки у випадках: 1) якщо вони, зайняті на роботах, які входять до переліку виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку і скорочену тривалість робочого часу; 2) якщо вони мали ускладнення під час попередньої вагітності або пологів [12].

Тому, потребує доповнення КЗпП та Закон України «Про охорону праці» нормою, яка б гарантувала збереження місця роботи та середньої заробітної плати за вагітною працівницею протягом проходження медичного обстеження у зв'язку із вагітністю, якщо таке обстеження повинно проводитись у робочий час.

Заборона на звільнення та захист права на працю. Стаття 10 Директиви №89/391/ЄЕС визначає загальні гарантії від незаконного звільнення працівниць протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, крім виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою [1]. Відповідно до ст.184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим

працевлаштуванням [5].

В цілому, КЗпП не дозволяє звільнити вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (саме в даному контексті це і будуть жінки, які мають дітей віком до трьох років) взагалі з ініціативи роботодавця. Ст.10 Директиви наголошує на існуванні «виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом (вагітністю), які дозволили б звільнити вагітну працівницю». Такі винятки слід передбачити в КЗпП з метою захисту інтересів роботодавця (зокрема, для підстав звільнення з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни – пп. 3, 4, 7, 8 ст.40 КЗпП [5]) та усунення дискримінаційного результату для самих працівниць, вагітних або які мають дітей віком до трьох років. Так, неможливість звільнення вагітної працівниці, працівниці, що має дітей віком до трьох років навіть за порушення трудової дисципліни, невідповідності займаній посаді тощо призводить на практиці до дискримінаційного результату – роботодавцю просто не вигідно приймати на роботу працівницю, яка вагітна або має дитину до трьох років. Адже для таких працівниць роботодавець не може встановити випробування з метою перевірки їх ділових якостей, а після працевлаштування фактично не має можливості звільнити, навіть якщо вони не виконують належним чином трудову функцію, в тому числі навіть свідомо, порушуючи трудову дисципліну.

Положення національного законодавства в цілому не суперечать вимогам ст.11 Директиви, що регламентує право на роботу вагітних працівниць, працівниці, які нещодавно народили або годують. Водночас, національним законодавством детально не регламентовано механізм захисту при дискримінаційній відмові в прийнятті на роботу з мотивів вагітності, наявності новонароджених дітей тощо. Окрім права на оскарження необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу (ст.22 КЗпП) [5], в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» або КЗпП слід передбачити юридичну відповідальність за дискримінаційну відмову у прийнятті на роботу вагітних працівниць; працівниць які народили; працівниць, які годують.

Стаття 12 Директиви передбачає необхідність запровадження дієвих заходів для захисту вагітними працівницями, працівницями, які нещодавно народили або годують, своїх порушених прав у сфері праці за допомогою судових процесів, шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів [1]. Положення аналізованої статті в цілому враховано в національному законодавстві. Однак, адміністративні механізми захисту трудових прав (шляхом звернення до уповноважених державних органів) вагітних працівниць, працівниць, які народили, працівниць які годують в Україні досить обмежені.

Висновки. Детальний аналіз національного трудового законодавства та ряду підзаконних нормативно-правових актів дозволяє зробити висновок, що Директива №92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують прийнята імплементована лише частково. Так, повністю врахованою можна вважати лише ст.8 «Декретна відпустка» (відповідно, її аналіз в межах статті не здійснювався), частково врахованими – ст.5 «Дії, що слідує за результатами перевірки», ст.9 «Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю», ст.10 «Заборона на звільнення», ст.11 «Права на роботу», ст.12 «Захист прав». Не врахованими в національному законодавстві (або норми законодавства України суперечать положенням Директиви) повністю або більшою мірою слід вважати наступні положення Директиви №92/85/ЄЕС: ст.2 «Визначення», ст.3 «Настанови», ст.4 «Оцінка та інформування», ст.6 «Випадки, у яких вплив заборонений», ст.7 «Нічна робота», Додаток I «Неповний перелік агентів, процесів і робочих умов», Додаток II «Неповний перелік агентів та умов праці».

До першочергових заходів, необхідних для належної імплементції Директиви №92/85/ЄЕС в національне трудове законодавство, слід віднести:

1. Визначення в трудовому законодавстві понять «вагітна працівниця», «працівниця, яка нещодавно народила», «працівниця, яка годує».

2. Встановлення юридичних гарантій у сфері праці для працівниць, які нещодавно народили або годують, виокремлення їх від юридичних гарантій для осіб із сімейними обов'язками – чоловіків та жінок, які мають дітей віком до трьох років.

3. Розробка та затвердження обґрунтованих правил оцінки впливу фізичних, хімічних та біологічних агентів та виробничих процесів на здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, а також визначення переліку агентів, умов праці та виробничих процесів, наявність яких повинна обмежувати можливість застосування їх праці.

4. Зміна підходу у трудовому законодавстві із заборони залучення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують до окремих видів робіт, на неможливість

змушувати їх виконувати певні види робіт роботодавцем, як і визначено Директивою №92/85/ЄЕС.

5. Гарантування збереження місця роботи та середньої заробітної плати за вагітною працівницею протягом проходження медичного обстеження у зв'язку із вагітністю, якщо таке обстеження повинно проводитись у робочий час.

6. Нормативна регламентація виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом (вагітністю), які дозволили б звільнити вагітну працівницю. Такі винятки слід передбачити в КЗпП з метою захисту інтересів роботодавця та усунення дискримінаційного результату для самих працівниць, вагітних або які мають дітей віком до трьох років.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Директива №92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви №89/391/ЄЕС) від 19.10.1992 // Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З.Я. Козак]. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. С.209-218.

2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014 // Офіційний вісник України. 2014. №75. Том 1. Ст. 2125.

3. План виконання Угоди про асоціацію на 2014-2017 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.09.2014 року №847 // Офіційний вісник України. 2014. №77. Ст. 2197.

4. Моніторинг виконання у III кварталі 2017 року Планів імплементації актів законодавства ЄС / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/perelik-diriktiv-es-ta-zviti-minsocpolitiki-pro-ih-vikonannya.html>

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

6. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. URL: <http://sum.in.ua/s/neshhodavnij>

7. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 10.12.1993 №241. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>

8. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 №256: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 13.10.2017 р. №1254. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>

9. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992, в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

10. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 №246 // Офіційний вісник України. 2007. № 55. Ст. 2241.

11. Основи законодавства про охорону здоров'я від 19.11.1992. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>

12. Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.1991 №268. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-91-п>