



Ресурсно-аналітичний центр  
"Суспільство і довкілля"

## БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

### ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС

#### про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, породіль і годувальниць

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є Директива 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми. Директива ухвалена Радою ЄС 19 жовтня 1992 року і за рахунок є десятою окремою директивою, прийнятою на виконання ст. 16 рамкової Директиви 89/391/ЄЕС про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників.

#### **Вагітні жінки — особлива категорія працівників, що потребує додаткових заходів з охорони праці**

— Рада тебе бачити. Розкажи коротко про себе. Чому тебе ухвалили та які заходи ти запроваджуєш?

— Рамкова Директива 89/391/ЄЕС передбачає, що особливо чутливі до виробничих ризиків групи працівників в додатковий спосіб повинні бути захищені від небезпек, які їм загрожують. Такими є жінки-працівниці, які піддаються негативному впливу умов праці у зв'язку з поєднанням ними трудових функцій з материнством. Тому їх захист повинен здійснюватися незалежно від того, чи працює жінка в державній установі або у приватного підприємця, чи укладений з нею безстроковий або строковий трудовий договір.

Я встановлюю додаткові заходи щодо захисту інтересів вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць-годувальниць. Держави самостійно визначають, кого відносити до таких категорій. Водночас, про свій стан (вагітність, народження дитини, годування грудьми) жінки повинні повідомити роботодавця, якщо вони хочуть скористатися тими гарантіями, які їм належать.

Я визначаю додаткові заходи, які сприяють створенню безпечних і здорових умов праці, та заходи, спрямовані на захист трудових інтересів працівниць у зв'язку з їх вагітністю, народженням та годуванням дітей.

Заходи, що сприяють створенню безпечних і здорових умов праці, включають заборону використання праці таких жінок на певних видах робіт, проведення роботодавцем оцінки будь-яких ризиків для безпеки та здоров'я працівниць, оцінки можливого впливу на вагітність або годування грудьми, а також прийняття роботодавцем рішення про вжиття необхідних дій (тимчасове пристосування умов праці, зміна тривалості робочого дня для працівниць, запобігання виникнення ризиків, яким вони піддаються). Якщо ж з технічних чи інших об'єктивних причин неможливо уникнути ризиків, то таку жінку необхідно перевести на іншу роботу, а за відсутності останньої — надати відпустку на весь період, необхідний для охорони здоров'я.

## **Ризики, пов'язані з дією шкідливих агентів, процесів та умов праці, повинні оцінюватися, а результати повідомлятися працівниці**

Окрім того держави повинні вжити заходів для захисту інтересів працівниць у зв'язку з їх вагітністю, народженням та годуванням дітей, серед яких обмеження залучення працівниць до нічної роботи, надання декретної відпустки, оплатного вільного від роботи часу, необхідного для проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю, заборона звільнень у зв'язку з вагітністю та обмежений жорстко регульований порядок звільнення таких працівниць у випадках, не пов'язаних з вагітністю.

**— Гаразд, із заходами зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— Україна зобов'язалася впровадити мої положення протягом **3 років** з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у [Плані заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти щодо покращення безпеки та гігієни праці вагітних жінок, працівниць, які нещодавно народили, чи працівниць-годувальниць.

**— Як вважаєш, що потрібно зробити в Україні для виконання твоїх вимог?**

— Мені відомо, що Україна ухвалила законодавство, яке у багатьох випадках встановлює вищі стандарти, ніж передбачила я. Можливо, [План моєї імплементації](#) тому і передбачає лише організаційні заходи на впровадження моїх вимог — посилення контролю за виконанням обов'язків роботодавцями щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, їх залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрадження. Але і ці незначні заходи не передбачають жодних дій щодо створення безпечних і здорових умов праці вагітних жінок, породіль чи годувальниць.

## **Директива не допускає зниження рівня захисту, вже існуючого у національному законодавстві**

Усе ж таки, варто було б також приділити увагу питанням, які не знайшли свого відображення у національному законодавстві (наприклад, права на необхідний час для медичного обстеження в період спостереження за вагітністю, якщо таке проводиться у робочий час зі збереженням оплати праці) або мають проблеми реалізації на практиці, що погіршує становище працівниць на ринку праці (наприклад, питання підстав та порядку звільнення таких працівниць).

**— Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?**

— Я багатомовна директива, розмовляю також і [українською](#) мовою.

**— Дякую за розмову. Сподіваюсь побачити твою роботу і в повсякденному житті України. До зустрічі!**

