



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

РОБОЧИЙ ЧАС

Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних
і європейських стандартів з питань праці

Червень, 2020

Матеріал був розроблений у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» www.ilo.org/shd4Ukraine.

Зміст цієї публікації жодним чином не відображає офіційних поглядів Європейського Союзу. Відповідальність за інформацію та погляди, висловлені в публікації, несуть виключно автори.

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

**«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

РОБОЧИЙ ЧАС

**Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних
і європейських стандартів з питань праці**

Червень, 2020

► Зміст

► Резюме	7
► Робочий час	9
► Міжнародні та європейські стандарти з питань праці, що стосуються робочого часу	14
Основні застосовні стандарти МОП	14
Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1)	15
Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14)	18
Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30)	19
Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47)	22
Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106)	23
Рекомендація 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116)	25
Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132)	30
Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171)	32
Основні правові акти ЄС	36
Директива 2003/88/ЄС	36
Директива 2002/15/ЄС	40

► Здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів	43
Поняття	44
Робочий час або робочі години	44
Нормальна тривалість робочого часу	45
Період відпочинку	45
Нічний час або нічна робота	45
Нічний працівник	45
Позмінна робота	46
Позмінний працівник	46
Належний відпочинок	46
Мінімальні вимоги з БЗР до організації робочого часу	46
Щоденний відпочинок	47
Перерви	47
Період щотижневого відпочинку	47
Максимальна тривалість щотижневого робочого часу	48
Щорічна оплачувана відпустка	49
Нічна робота	49
Тривалість нічної роботи	49

Безпека і здоров'я нічних працівників та позмінних працівників	49
Охорона материнства	51
Ритм роботи	55
Більш сприятливі положення і рівень захисту	55
► Література	56

► РЕЗЮМЕ

Організація робочого часу є ключовим елементом трудових відносин, який завжди був одним із центральних питань у сфері праці.

Кількість робочих годин, тривалість і кількість періодів відпочинку та їхньої організації упродовж дня, тижня, місяця чи року мають важливе значення для працівників, роботодавців і держав.

Міжнародні трудові норми і директиви ЄС щодо робочого часу утворюють основу для регулювання на національному рівні кількох аспектів робочого часу, зокрема тривалості робочого часу, періодів щоденного і щотижневого відпочинку, річної оплачуваної відпустки та нічної роботи, відстоюючи принципи, згідно з якими праця не є товаром, а покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі є метою, яку не слід підпорядковувати суто економічним міркуванням.

Обидва вищезгадані компоненти спрямовані на належне узгодження необхідності забезпечити безпеку, здоров'я і добробут працівників із стабільністю діяльності організацій, у яких вони зайняті, з захопленням гідних умов праці та процвітання для всіх.

Цей матеріал був підготовлений у рамках заходу 1.3.2 проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»¹. Він є одним із допоміжних інформаційних матеріалів для серії онлайн-тренінгів з міжнародних та європейських стандартів з питань праці, зокрема з питань робочого часу, орієнтованих на посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів.

Він містить технічні поради й настанови щодо шляхів ефективнішого узгодження української правової бази з європейськими та міжна-

¹ Див. додаткову інформацію за посиланнями <https://ilo.org/shd4Ukraine> та <https://www.facebook.com/shd4Ukraine>.

родними трудовими нормами щодо робочого часу², що у свою чергу сприятиме реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також створенню гідних умов праці в Україні.

Його не слід розглядати як звід практичних правил, а викладені тут рекомендації не потрібно розуміти як офіційні вказівки МОП або як позицію її наглядових органів.

Київ, 21 червня 2020 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проєкту ЄС-МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»
Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

² Зокрема, з Конвенціями МОП №№ 1, 14, 30, 47, 106, 132 і 171; Рекомендацією МОП № 116; Директивами ЄС 2003/88/ЄС, 2002/15/ЄС та 92/85/ЄЕС

► РОБОЧИЙ ЧАС

Організація робочого часу є ключовим елементом трудових відносин, який завжди був одним із центральних питань у сфері праці.

Кількість робочих годин, тривалість і кількість періодів відпочинку та їхньої організації упродовж дня, тижня, місяця чи року мають важливе значення для працівників, роботодавців і держав (ILO, 2018).

Серед умов праці робочий час, мабуть, має найбільший вплив на повсякденне життя працівників (можливо, поступаючись тільки заробітній платі). Тривалість робочого часу та його організація впливають не лише на якість праці, а й на життя працівників поза місцем роботи. Крім того, тривалість і структура робочого часу можуть справляти глибокий вплив на фізичне і психічне здоров'я та благополуччя працівників, їхню безпеку і здоров'я на роботі та їхню працездатність (ILO, 2018).

З іншого боку, робочий час та його організація мають першорядне значення для роботодавців. Вони можуть також справляти істотний вплив на їхню дієвість / продуктивність, ефективність / рентабельність та, зрештою, на їхню конкурентоспроможність.

З більш усеосяжної та загальнонаціональної соціально-економічної точки зору робочий час може також мати далекосяжний вплив на економіку, конкурентоспроможність бізнесів, зайнятість, державні послуги та інфраструктуру, дозволяючи при цьому вирішувати такі соціальні проблеми, як баланс між трудовим і особистим життям і захист безпеки, здоров'я і добробуту працівників.

Зрозуміло тоді, чому робочий час і періоди відпочинку завжди були одним із центральних питань у світі праці, увічнюючи принцип, закріплений у Версальському договорі 1919 року (League of Nations, 1919) та у Філадельфійській декларації 1944 року (ILO, 1944), згідно з яким праця не є товаром. Навпаки, право на працю є одним із прав

людини, встановленим у статті 24 Загальної декларації прав людини (UN, 1948).

Історично склалося так, що головними питаннями були надмірна тривалість робочого часу та потреба у захисті безпеки та здоров'я працівників шляхом обмеження тривалості робочого часу і забезпечення достатніх періодів для відпочинку та відновлення сил, зокрема щотижневого відпочинку і щорічної оплачуваної відпустки. Визнання того, що надмірна тривалість робочого часу становить загрозу для здоров'я працівників та їхніх сімей, стало причиною того, що найперша конвенція МОП стосувалася саме робочого часу. Це була Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1) (ILO, 1919).

Сьогодні стандарти МОП щодо робочого часу утворюють основу для регулювання тривалості робочого часу, періодів щоденного і щотижневого відпочинку, щорічної оплачуваної відпустки, нічної праці та роботи на умовах неповного робочого часу³.

Крім вищезгаданої першої Конвенції, це, зокрема: Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14); Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30); Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106); Рекомендація 1962 року про скорочення тривалості робочого часу (№ 116); Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132); і Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171) (ILO, 1921, 1930, 1935, 1957, 1962, 1970, 1990)⁴.

Проте, питання регулювання робочого часу ще ніколи не було настільки важливим, ураховуючи швидкі трансформації та спричинен-

³ Робота на умовах неповного робочого часу розглядається в наступному навчальному матеріалі «Робота на умовах неповного робочого часу».

⁴ З вищезазначених документів Україна ратифікувала Конвенції №№ 14 (19/06/1968), 47 (10/08/1956), 106 (19/06/1968) і 132 (25/10/2001); вона не ратифікувала Конвенції №№ 1, 30 і 171. Крім того, нижчезгадані конвенції можуть бути денонсовані у такі періоди: № 1 (наразі відкрита для денонсації); № 30 (з 29 серпня 2023 р. до 29 серпня 2024 р.); № 47 (з 23 червня 2027 р. до 23 червня 2028 р.); № 132 (з 30 червня 2023 р. до 30 червня 2024 р.).

ні ними виклики, які зараз формують світ праці, особливо сильно позначаючись на практиці встановлення робочого часу і особливостях організації праці. Глобалізація і супутня активізація конкуренції та проривні інновації у транспортних системах та інформаційно-комунікаційних технологіях, поряд із зміною тенденцій у пріоритетах споживачів, спонукають підприємства запроваджувати нові та гнучкіші форми організації праці й трудових відносин, зокрема тимчасову, функціональну і просторову гнучкість, аутсорсинг і «офшоринг» виробництва і сфери надання послуг.

Крім того, глибокі демографічні зміни (наприклад, збільшення частки жінок у робочій силі, зміщення від традиційного домогосподарства з «годувальником-чоловіком» до домогосподарств, де обидва подружжя працюють, та занепокоєння, що виникло останнім часом, стосовно потреб в узгодженні трудового і особистого життя та пріоритетів щодо робочого часу) ведуть до збільшення кількості різних гнучких моделей праці — від традиційної моделі роботи на умовах повного робочого часу, «від дзвінка до дзвінка», до гнучких робочих графіків, роботи на умовах неповного робочого часу, усереднення відпрацьованих годин, банків робочого часу, концентрації робочого часу та дистанційної роботи, практики «розподілу робіт»⁵ і поширення робіт із короткою або вкрай мінливою тривалістю.

Занепокоєння МОП щодо робочого часу поділяє і ЄС.

Правова база щодо робочого часу в країнах ЄС базується в основному на Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (European Parliament & European Council, 2003).

Згідно зі статтею 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Додатку XL до її Глави 21, Україна зобов'язалася поступово наблизити своє законодавство до Директиви ЄС 2003/88/ЄС у строки, які визначає Рада асоціації після набрання Угодою чинності.

⁵ Зменшення робочого часу з метою розподілу зменшеного обсягу роботи на таку саму (або схожу) кількість працівників задля уникнення звільнень.

До *acquis communautaire* з питань робочого часу входять також інші правові інструменти Співтовариства, зокрема Директива 2002/15/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 р. про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення (European Parliament, 2002), Регламент (ЄС) № 561/2006 щодо гармонізації окремого соціального законодавства стосовно автомобільного транспорту⁶ (European Parliament, 2006) та Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. стосовно Рамкової угоди про роботу на умовах неповного робочого часу⁷, укладеної Спілкою конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (UNICE), Європейським центром підприємств із державною участю (CEEP) та Європейською конфедерацією профспілок (ЄКП) (European Council, 1997).

Директива 2003/88/ЄС основана на тому принципі, що покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі є метою, яку не слід підпорядковувати суто економічним міркуванням. Вона передбачає, що всі працівники у Співтоваристві повинні мати достатні періоди відпочинку і отримувати мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку і достатні перерви, а також установлює максимальну тривалість щотижневого робочого часу.

Ураховуючи дослідження, результати яких показують, що людський організм вночі є більш уразливим до факторів робочого середовища і деяких обтяжливих форм організації праці, а тривалі періоди нічної роботи можуть бути шкідливими для здоров'я працівників і загрожувати безпеці на робочому місці, директива передбачає також: обмеження тривалості періодів нічної роботи, зокрема надурочних годин; право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення і протягом періоду роботи з регулярними інтервалами, а також право на переведення по можливості на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо вони мають проблеми із здоров'ям; обов'язок роботодавців, які регулярно використовують

⁶ Яким внесено зміни до Регламентів Ради (ЄЕС) № 3821/85 і (ЄС) № 2135/98 та скасовано Регламент Ради (ЄЕС) № 3820/85.

⁷ Робота на умовах неповного робочого часу розглядається в наступному навчальному матеріалі «Робота на умовах неповного робочого часу».

нічну працю, повідомляти цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Крім того, директива передбачає, що рівень захисту безпеки і здоров'я нічних та позмінних працівників повинен бути пристосований до характеру їхньої роботи, а організація та функціонування служб профілактики і охорони та засобів були ефективними.

Нарешті, враховуючи, що певні умови праці можуть мати шкідливі наслідки для безпеки і здоров'я працівників, директивою передбачено, що організація праці відповідно до певного трудового розпорядку повинна враховувати загальний принцип пристосування роботи до працівника.

► МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Основні застосовні стандарти МОП

Робочий час уже давно є одним із центральних тем дебатів з питань праці не лише між працівниками та роботодавцями, але і в суспільстві в цілому (ILO, 2018).

Стандарти МОП щодо робочого часу утворюють основу для регулювання кількох різних, проте взаємозв'язаних аспектів робочого часу, зокрема тривалості робочого часу, періодів щоденного і щотижневого відпочинку, щорічної оплачуваної відпустки, нічної праці та роботи на умовах неповного робочого часу⁸. Це, зокрема: Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1); Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14); Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30); Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106); Рекомендація 1962 року про скорочення тривалості робочого часу (№ 116); Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132); і Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171).

Що стосується тривалості робочого часу, Конвенції №№ 1 і 30 встановлюють загальний стандарт — нормальну тривалість робочого часу 48 годин на тиждень, максимум вісім годин на день.

Обґрунтування поєднання двох вищезазначених принципів в одному документі полягає в тому, що сам по собі восьмигодинний робочий день призвів би до робочого тижня тривалістю 56 годин, якщо

⁸ Робота на умовах неповного робочого часу розглядається в наступному навчальному матеріалі «Робота на умовах неповного робочого часу».

робота виконувалася б сім днів на тиждень. Натомість 48-годинний тиждень забезпечує, щоб середня тривалість робочого часу не перевищувала вісім годин на день протягом шестиденного тижня (ILO, 2018). Це означає також підтвердження принципу, згідно з яким період відпочинку має становити 24 години на тиждень, як визначено Конвенціями №№ 14 і 106, де встановлено загальний стандарт, згідно з яким працівники користуються періодом відпочинку тривалістю щонайменше 24 години поспіль кожні сім днів.

Конвенція № 47 і Рекомендація № 116, з іншого боку, встановлюють принцип сорокагодинного робочого тижня.

Що стосується щорічної відпустки, Конвенцією № 132 передбачено, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

Стосовно нічної праці Конвенція № 171 визначає нічну працю як будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин поспіль, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, і вимагає від держав, що її ратифікували, вжити заходів для захисту нічних працівників, яких вимагає характер нічної праці. Вона вимагає також ужиття заходів, котрі забезпечують наявність альтернативної нічної праці для жінок у період вагітності та після неї.

Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1)

Конвенція МОП № 1 встановлює, що тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві, не може перевищувати вісім годин на день і сорок вісім годин на тиждень.

Проте, передбачено ряд винятків зі сфери застосування конвенції:

- промислові підприємства, на яких працюють тільки члени однієї родини;

- ▶ конвенція не застосовується до осіб, які виконують функції спостереження або управління, та до осіб, чия робота вимагає конфіденційності;
- ▶ якщо за законом, звичаєм чи угодою між організаціями роботодавців та працівників (або, де таких організацій немає, між представниками роботодавців та працівників), тривалість робочого часу один чи більше днів на тиждень менша ніж 8 годин, тоді обмеження щодо 8 годин може бути перевищено в інші дні тижня з дозволу компетентного органу (або за згодою між такими організаціями чи представниками) за умови, що щоденне обмеження відносно 8 годин не буде перевищено більше ніж на одну годину;
- ▶ коли працівники зайняті позмінно, дозволяється завантажувати їх більше ніж на 8 годин у будь-який один день та на 48 годин у будь-який один тиждень, якщо середня кількість годин за 3 тижні або менший період не перевищує 8 годин на день і 48 годин на тиждень;
- ▶ ці обмеження можуть бути перевищені у разі нещасного випадку чи його загрози, або у разі потреби виконання термінових робіт з ремонту машин та обладнання, або через нездоланні обставини, але лише до того часу, поки це потрібно для запобігання серйозному порушенню звичайного режиму роботи підприємства;
- ▶ обмеження можуть бути перевищені у разі процесів, які за своїм характером повинні здійснюватися неперервно по змінах, якщо кількість робочих годин становить не більше, ніж у середньому 56 годин на тиждень і не впливає на дні відпочинку, які національне законодавство може передбачати для працівників, зайнятих у цих процесах, як компенсацію за інші щотижневі дні відпочинку;
- ▶ коли обмеження не можуть застосовуватись, угодам між організаціями працівників та роботодавців щодо подовженого щоденного робочого дня може бути надано чинності постанов, якщо уряд ухвалить таке рішення. Проте, середня тривалість робочого часу на тиждень, обчислена залежно від кількості тижнів, охоплених такою угодою, не може перевищувати 48 годин.

Крім того, Конвенція № 1 передбачає, що держави-члени МОП установлюють, після консультацій з відповідними організаціями роботодавців та працівників (якщо такі організації існують):

- ▶ сталі винятки, які можуть бути допущені щодо підготовчих або додаткових робіт, котрі неодмінно повинні проводитись поза вищезазначеними обмеженнями, або для окремих категорій працівників, чия робота здебільшого переривчаста;
- ▶ тимчасові винятки, які можуть бути допущені, щоб підприємство могло у надзвичайних випадках справитися із збільшеним робочим навантаженням;
- ▶ максимум додаткового часу в кожному випадку;
- ▶ розмір ставки за понаднормовий час, який не може бути менший ніж 1,25 звичайної ставки.

Відповідно до конвенції, від кожного роботодавця вимагається:

- ▶ повідомляти⁹ про час початку і закінчення роботи, а де робота проводиться позмінно — про початок і закінчення кожної зміни, причому так, щоб тривалість роботи не перевищувала вищенаведених обмежень;
- ▶ після того, коли про вищезгадане буде повідомлено, воно не повинно змінюватися, за винятком, коли це робитиметься в такий спосіб і з таким повідомленням, які може схвалити уряд;
- ▶ повідомляти таким самим чином про перерви для відпочинку, що надаються в період роботи, які не вважаються частиною робочого часу;
- ▶ вести облік за формою, передбаченою законом чи правилами кожної країни, всього відпрацьованого додаткового робочого часу¹⁰.

⁹ Через вивішування об'яв на видних місцях на підприємстві або в іншому відповідному місці, чи якимось іншим чином, схваленим урядом.

¹⁰ Згідно зі статтями 3 та 6 Конвенції.

Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14)

Ця конвенція передбачає, що весь персонал, зайнятий на будь-якому промисловому підприємстві, державному чи приватному, повинен мати протягом кожних семи днів період відпочинку протягом не менше, ніж двадцять чотири години поспіль, який, якщо це можливо, повинен установлюватися так, щоб збігатися з днями, вже встановленими (традиціями або звичаями країни чи району), і надаватися одночасно всьому персоналу.

Держави-члени МОП можуть застосовувати такі винятки:

- ▶ виключати зі сфери дії конвенції осіб, зайнятих на промислових підприємствах, де працюють лише члени однієї родини;
- ▶ дозволити повні або часткові вилучення (зокрема, відстрочки або скорочення) за умови врахування всіх потрібних міркувань гуманності та економічних факторів і після консультацій з відповідальними організаціями роботодавців та працівників, де такі організації є. В останньому випадку держава передбачає, наскільки це можливо, компенсаційні періоди відпочинку за зроблені відстрочки або скорочення (за винятком випадків, де угоди або звичаї вже передбачають такі періоди).

З метою спрощення застосування положень цієї конвенції вона передбачає також, що кожний роботодавець, директор або управляючий зобов'язаний сповіщати про дні та години одночасного відпочинку (де щотижневий відпочинок надається одночасно всьому персоналу), через об'яви, розміщені на видному місці на підприємстві чи на будь-якому іншому зручному місці (або будь-яким іншим чином, схваленим урядом). Вона передбачає також, що там, де період відпочинку не надається одночасно всьому персоналу, кожний роботодавець, директор або управляючий зобов'язаний повідомляти через розклад, складений відповідно до методу, схваленого законодавством країни або постановою компетентного органу, які працівники або службовці підпадають під спеціальну систему відпочинку, і вказати цю систему.

Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30)

Ця Конвенція застосовується до комерційних або торговельних установ і на адміністративній службі, де наймані особи займаються переважно конторською роботою.

Конвенція, однак, не застосовується до осіб, які працюють у таких установах:

- ▶ лікувальні заклади або організації по догляду за хворими, немічними, бідними чи психічно хворими людьми;
- ▶ готелі, ресторани, пансіони, клуби, кафе та інші заклади громадського харчування;
- ▶ театри і місця громадських розваг.

Крім того, компетентні органи влади кожної країни можуть вилучати зі сфери дії конвенції:

- ▶ підприємства, в яких працюють тільки члени сім'ї роботодавця;
- ▶ відомчі установи, персонал яких причетний до виконання функцій державної влади;
- ▶ особи, що посідають керівні або відповідальні посади;
- ▶ комівояжери і представники підприємств тією мірою, якою вони виконують свою роботу за межами організації.

Згідно з цією конвенцією, робочий час¹¹ особи, до якої застосовується ця конвенція, не повинен перевищувати сорока восьми годин на тиждень та восьми годин на день.

Конвенція передбачає, однак, що максимальна кількість годин роботи на тиждень (сорок вісім годин) може бути розподілена так, щоб кількість годин роботи на день не перевищувала десяти годин.

¹¹ Термін «робочий час» тут означає «проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця; це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця».

Крім того, згідно з конвенцією, у виняткових випадках, коли обставини, через які виконання роботи з дотриманням вищезгаданих меж (48 годин на тиждень, 8 годин на день, 10 годин на день за тривалості робочого тижня 48 годин) є неможливим, державний орган може своєю постановою дозволити розподілити робочий час на період, триваліший ніж тиждень, за умови, що:

- ▶ середня кількість годин роботи, що обчислюється на основі взятої для розрахунку кількості тижнів, не перевищує сорока восьми годин на тиждень;
- ▶ кількість годин роботи в будь-який день не перевищує десяти.

Крім того, конвенцією передбачено, що у разі перерви роботи через місцеві свята, непередбачені випадки чи нездоланні обставини, робочий день може бути збільшений з метою компенсації втраченого робочого часу, але за таких умов:

- ▶ години роботи, які були втрачені та підлягають відпрацюванню, не повинні перевищувати у сумі тридцяти днів на рік та мають проводитись протягом розумного проміжку часу;
- ▶ тривалість робочого часу на день не може подовжуватись більш ніж на одну годину;
- ▶ тривалість робочого дня не може перевищувати десяти годин.

Конвенція передбачає також, що державні органи, які регулюють робочий час, повинні визначити постійні та тимчасові винятки з вищезгаданих положень.

Постійні винятки можуть застосовуватись до:

- ▶ певних категорій осіб, робота яких є переривистою (як, наприклад, двірники або охоронці виробничих і складських приміщень);
- ▶ груп осіб, які безпосередньо залучені до підготовчої або допоміжної роботи, котра обов'язково повинна виконуватись у години, інші ніж ті, що встановлюються для більшості осіб, які працюють в організації;

- ▶ магазинів та інших установ, де вид роботи, чисельність населення або кількість працівників зумовлюють неможливість дотримання годин роботи, встановлених вище.

Тимчасові винятки, з іншого боку, можуть надаватися у таких випадках:

- ▶ у разі нещасного випадку чи загрози його настання, нездоланих обставин, потреби виконання термінових робіт з ремонту машин та обладнання, але тільки тією мірою, яка потрібна, щоб уникнути появи серйозних перебоїв у нормальному режимі роботи підприємства;
- ▶ з метою запобігання втраті товарів, що швидко псуються, або уникнення небезпеки збоїв технічного результату роботи;
- ▶ з метою виконання таких специфічних робіт, як переоблік і складання балансу, днів розрахунку, виплати боргів, підсумування та закриття рахунків;
- ▶ з метою надання можливості підприємствам самостійно вирішувати проблему з перевантаженням роботою через особливі обставини, оскільки це єдиний захід, яким звичайно може скористатися підприємець.

Стосовно наведених вище постійних та тимчасових винятків у вищезгаданих постановах державних органів повинна визначатися кількість додаткових годин роботи на день, які можна дозволити, крім тимчасових винятків, пов'язаних із нещасними випадками, нездоланими обставинами або потребою виконання термінових робіт з ремонту машин та обладнання. Стосовно тимчасових винятків у постановах державних органів повинна визначатися, крім цього, кількість додаткових годин роботи на рік.

Тарифи оплати праці за додаткові години роботи, дозволені за тимчасовими винятками (крім винятків, пов'язаних із нещасними випадками, нездоланими обставинами або терміновою роботою з ремонту машин та обладнання), повинні, як мінімум, дорівнювати 125% звичайного тарифу.

Нарешті, конвенція, з метою ефективного застосування положень, передбачає таке:

- ▶ Слід вживати потрібних заходів у формі санкцій та для забезпечення відповідного контролю.
- ▶ Кожний роботодавець повинен:
 - повідомляти про години початку та закінчення робочого часу або години початку та закінчення зміни, якщо використовується позмінний робочий графік¹²;
 - повідомляти про години відпочинку, які надаються працівникам і не входять у робочий час¹³;
 - вести запис усіх додаткових відпрацьованих годин роботи згідно з вищезгаданими тимчасовими винятками, та здійснених за них виплат¹⁴.

Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47)

Цією конвенцією затверджено принцип сорокагодинного робочого тижня без зниження рівня життя працівників, а також ужиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підхожі для досягнення цієї мети.

Вона передбачає також зобов'язання держав-членів МОП, що її ратифікували, застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятості відповідно до детальних постанов, продиктованих окремими конвенціями, які держава-член МОП може ратифікувати.

¹² Шляхом розміщення повідомлень у помітних місцях установи чи інших придатних місцях або іншим методом, схваленим компетентними органами влади.

¹³ Там само.

¹⁴ У формі, рекомендованій компетентними органами влади.

Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106)

Ця конвенція застосовується щодо всіх працівників (у тому числі учнів), зайнятих у торговельних підприємствах, а також на підприємствах, в установах та адміністративних службах, персонал яких зайнятий переважно конторською роботою, незалежно від того, є вони приватними чи громадськими¹⁵.

Ця конвенція застосовується також до осіб, зайнятих на підприємствах, в установах та адміністративних службах побутового обслуговування; на пошті та у службах електрозв'язку; на газетних підприємствах; у театрах і місцях громадського відпочинку, для чого вони повинні бути перелічені державною–членом МОП, що ратифікує цю конвенцію, в заяві, доданій до документа про ратифікацію.

Крім того, у разі якщо згадані особи не зайняті на підприємствах, перелічених вище, і не підпадають під дію національних постанов або ж інших положень про щотижневий відпочинок у промисловості, в гірничій справі, на транспорті чи в сільському господарстві, конвенція поширюється також на осіб, зайнятих у торгових відділах всіх інших підприємств, у відділах всіх інших підприємств, працівники яких зайняті головним чином конторською роботою, і на підприємствах, що одночасно мають торговельне і промислове спрямування.

Конвенція передбачає, однак, що мають бути вжиті заходи для вилучення зі сфери її застосування підприємств, де зайняті лише члени сім'ї роботодавця, які не є найманими працівниками або не можуть вважатися такими, а також осіб, які посідають високі керівні посади.

Усі особи, які підпадають під дію цієї конвенції, протягом кожного тижневого періоду мають право на безперервний щотижневий відпочинок тривалістю не менше ніж 24 години, причому:

¹⁵ Включно з установами та особами вільних професій.

- ▶ наскільки це можливо, щотижневий відпочинок надається одночасно всім заінтересованим особам, які працюють на одному й тому самому підприємстві;
- ▶ наскільки це можливо, щотижневий відпочинок має збігатися з днем, визнаним днем відпочинку за традиціями або звичаями країни чи району;
- ▶ наскільки це можливо, поважаються традиції і звичаї релігійних меншин.

Оскільки заробітна плата регулюється законами і нормативними актами або підпадає під контроль адміністративних органів влади, вжиття передбачених конвенцією заходів не спричиняє жодного скорочення доходів осіб, яких охоплює ця конвенція.

Конвенція передбачає також, що якщо безперервний щотижневий період відпочинку тривалістю не менше 24 годин впродовж кожного періоду тривалістю сім днів забезпечити неможливо¹⁶, може бути вжито заходів¹⁷ для застосування до певних категорій осіб або до певних категорій підприємств особливого режиму щотижневого відпочинку. В такому випадку всі особи, щодо яких застосовується такий особливий режим, протягом кожного тижневого періоду мають право на відпочинок, загальна тривалість якого щонайменше повинна дорівнювати вищезгаданому періоду тривалістю 24 години.

Крім того, згідно з конвенцією, у кожній країні компетентною владою можуть бути встановлені тимчасові вилучення:

- ▶ у разі нещасного випадку чи його загрози, у разі непереборної сили чи потреби виконання термінових робіт щодо приміщення та обладнання¹⁸;

¹⁶ Через характер праці, зміст завдань, виконуваних підприємством, чисельність населення, що обслуговується, та кількість зайнятих осіб.

¹⁷ Рішенням компетентного органу або іншим встановленим чином у кожній країні, на основі консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців і працівників (якщо такі існують).

¹⁸ Але лише настільки, наскільки це потрібно для відвернення серйозного порушення нормальної діяльності підприємства.

- ▶ у разі незвичайного збільшення робочого навантаження через особливі обставини¹⁹;
- ▶ для уникнення втрати продуктів, що швидко псуються.

Проте, у разі таких тимчасових вилучень заінтересованим особам надається компенсаційний відпочинок, загальна тривалість якого щонайменше дорівнює вищезгаданому періоду тривалістю 24 години.

Нарешті, конвенція передбачає вжиття відповідних заходів щодо забезпечення належного впровадження правил або приписів про щотижневий відпочинок та їх дотримання, а саме за допомогою належної інспекції або іншим чином та за допомогою застосування відповідних санкцій.

Рекомендація 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116)

Рекомендація МОП щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116) була прийнята з метою доповнити чинні міжнародні акти і сприяти їхньому застосуванню шляхом визначення практичних заходів щодо поступового скорочення тривалості робочого часу, із урахуванням різниці в економічних та соціальних умовах у різних країнах і різноманітності практики окремих країн, яка існує в галузі регламентації тривалості робочого часу та інших умов праці, а також визначення в загальних рисах методів, за допомогою яких можна було б здійснити такі практичні заходи (ILO, 2018).

На початку рекомендації визначено ряд загальних принципів, які повинні застосовуватися державами-членами МОП у їхній роботі з поступового скорочення тривалості робочого часу, зокрема:

- ▶ Формування і реалізація національної політики, що сприяє реалізації принципу поступового скорочення нормальної тривалості

¹⁹ У цьому випадку не можна очікувати від роботодавця вжиття інших заходів за звичайних умов.

робочого часу²⁰ та його застосування за допомогою методів регулювання робочого часу з метою забезпечення соціального стандарту сорокагодинного робочого тижня без будь-якого зменшення заробітної плати працівників через ці заходи²¹;

- ▶ Цей принцип може бути реалізований за допомогою законодавства, колективних договорів або арбітражних рішень, шляхом комбінації цих різних способів чи будь-яким іншим способом, який узгоджується з національною практикою;
- ▶ Там, де тривалість нормального робочого тижня перевищує сорок вісім годин, слід вживати негайних заходів щодо скорочення цієї тривалості до зазначеного рівня без будь-якого скорочення заробітної плати;
- ▶ Там, де нормальна тривалість робочого тижня становить сорок вісім годин чи менше, повинні розроблятися та здійснюватися заходи щодо поступового скорочення робочого часу²². Такі заходи повинні враховувати:
 - рівень економічного розвитку кожної країни і те, наскільки вона здатна здійснити скорочення тривалості робочого часу без: скорочення валового обсягу продукції або зниження продуктивності праці; загрози її економічному зростанню, розвитку нових галузей промисловості або її конкурентній позиції у міжнародній торгівлі; спричинення інфляційного тиску, що зменшило б реальні доходи працівників;
 - досягнуті успіхи й успіхи, яких можна буде досягнути у справі підвищення продуктивності праці шляхом застосування сучасної техніки, автоматизації й нових методів управління;

²⁰ «Нормальна тривалість робочого часу» у цій рекомендації визначена як кількість годин, встановлених у кожній країні законодавством, колективними договорами чи арбітражними рішеннями, або там, де вона не встановлена таким чином, кількість годин, понад які будь-яка робота оплачується за ставками понаднормових годин чи становить виняток з визнаних правил або практики певного підприємства чи виробничого процесу.

²¹ Як передбачено у Конвенції 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47).

²² Таким чином, щоб вони відповідали різним національним умовам та особливим обставинам, які існують у кожному секторі економічної діяльності.

- потребу в підвищенні рівня життя у країнах, які ще перебувають на етапі розвитку;
 - переваги, які надаються галузевими організаціями роботодавців і працівників тому чи іншому способowi скорочення робочого часу.
- Принцип поступового скорочення тривалості робочого часу може застосовуватися етапами, як-от: етапи, розподілені за термінами проведення відповідних заходів; етапи, які поступово охоплюють галузі або сектори економіки; поєднання обох вищенаведених підходів; або прийняття будь-яких інших підходів, які найбільше відповідають умовам країни й умовам кожного сектору економіки.
- У разі здійснення заходів поступового скорочення тривалості робочого часу слід насамперед здійснювати ці заходи в тих галузях промисловості й видах діяльності, де працівники наражаються на особливо важкі фізичні чи розумові навантаження або небезпеку для здоров'я, особливо, коли відповідна робоча сила складається переважно з жінок і підлітків.

Стосовно визначення тривалості робочого часу у даному документі рекомендовано, щоб, коли це виправдано особливими умовами в деяких галузях економіки або потребою технічного характеру, можна було обчислювати її як середню за період, що перевищує один тиждень. У цьому разі, однак, максимальна тривалість періоду, на підставі якого може обчислюватися середня тривалість робочого часу, повинна визначатися компетентним органом або службою в кожній країні.

Крім того, як зазначено у рекомендації, можна передбачати спеціальні положення, що стосуються робіт, безперервний перебіг яких, через специфіку виробничого процесу, вимагає виконання їх змінами, що чергуються. Такі спеціальні положення, однак, повинні бути сформульовані так, щоб середня нормальна тривалість робочого часу на підприємствах з безперервним технологічним процесом не перевищувала нормальної тривалості робочого часу, встановленої для відповідної галузі економічної діяльності.

Рекомендується також, щоб держави-члени МОП визначали умови, в межах яких можуть бути допущені сталі, тимчасові та періодичні винятки з нормальної тривалості робочого часу.

Сталі винятки можуть застосовуватися для роботи, яка за своїм характером повинна виконуватися з перевами; в деяких виняткових випадках, коли цього вимагають громадські інтереси; для робіт, які з технологічних міркувань повинні обов'язково виконуватися поза робочим часом, встановленим для підприємства, частини підприємства або зміни.

Тимчасові винятки можуть застосовуватися у таких ситуаціях: у разі нещасного випадку або загрози такого; у разі потреби виконання термінових робіт з ремонту машин та обладнання; у разі обставин непереборної сили; у разі незвичайного збільшення робочого навантаження; для надолуження часу, втраченого внаслідок загальних зупинок у роботі²³; у разі небезпеки для країни.

Періодичні винятки передбачені для щорічної інвентаризації та підведення річних балансів, а також для певних видів діяльності сезонного характеру.

Крім того, в даній рекомендації передбачено, що всі години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, повинні вважатися понаднормовими (крім тих випадків, коли ці години зараховуються при встановленні виганороди).

Стосовно останнього передбачено також, що компетентний орган у кожній країні має встановлювати:

- ▶ граничну кількість понаднормових годин, які можуть бути відпрацьовані протягом певного періоду часу (за винятком випадків, де присутні обставини непереборної сили);
- ▶ ставку або ставки оплати понаднормової роботи, ураховуючи, що понаднормова робота повинна оплачуватися за вищою ставкою

²³ Викликаних аваріями обладнання, перервами у постачанні енергії, несприятливими атмосферними умовами, нестачею матеріалів чи транспорту і катастрофами.

(ставками), ніж робота у нормальний робочий час, причому в жодному разі не нижче 125% звичайної ставки²⁴.

Рекомендується також належним чином враховувати особливе становище уразливих груп працівників (наприклад, працівників віком до 18 років, вагітних жінок, матерів-годувальниць та осіб з інвалідністю), причому компетентний орган влади повинен взяти за правило систематичні консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників з питань, пов'язаних із застосуванням цієї рекомендації.

Крім того, роботодавці повинні вести облік (за формою, прийнятною для компетентного органу влади) звичайного та понаднормового робочого часу і заробітної плати кожного працівника і подавати (на вимогу) такі відомості для перевірки та сповіщати²⁵ відповідних працівників:

- ▶ про години початку й закінчення роботи, а також про години початку й закінчення кожної зміни, якщо робота виконується позмінно;
- ▶ про періоди відпочинку, які не входять до нормальної тривалості робочого часу;
- ▶ про робочі дні тижня.

Нарешті, для забезпечення ефективного виконання заходів, передбачених для поступового зменшення тривалості робочого часу, у рекомендації зазначено необхідність ужиття відповідних дій, як-от належне інспектування чи інші способи, а також застосування відповідних санкцій.

²⁴ Як зазначено у параграфі 2 статті 6 Конвенції 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1).

²⁵ Вивішуючи на підприємствах об'яви чи будь-яким іншим способом, схваленим компетентним органом влади.

Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132)

Ця конвенція застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків та, якщо необхідно і компетентний орган або відповідний апарат у країні прийняв таке рішення (після консультацій з організаціями роботодавців і працівників), окремих категорій осіб, які працюють за наймом, відносно яких виникають особливо серйозні проблеми, які торкаються її застосування або законодавчих чи конституційних питань.

Згідно з цією конвенцією, кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше трьох робочих тижнів за один рік роботи. Проте, у випадку, якщо тривалість роботи особи протягом будь-якого року²⁶ менша від тієї, яка потрібна для отримання права на повну відпустку, має право за такий рік на оплачувану відпустку, пропорційну тривалості її роботи протягом цього року.

Конвенція передбачає також, що офіційні і традиційні святкові та неробочі дні (незалежно від того, випадають вони на період щорічної відпустки чи ні) не зараховуються як частина мінімальної щорічної оплачуваної відпустки, як і періоди непрацездатності внаслідок хвороби чи нещасного випадку (згідно з умовами, визначеними кожною державою-членом).

Конвенцією встановлено, що для отримання права на будь-яку щорічну оплачувану відпустку може бути потрібен мінімальний період роботи. Тривалість будь-якого такого періоду роботи і метод її розрахунку визначається компетентним органом влади (або іншим відповідним органом), але вона повинна перевищувати шість місяців і повинна враховувати невиходи працівників на роботу не з їх провини (наприклад, через хворобу, нещасний випадок чи відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами).

²⁶ Термін «рік» означає тут «календарний рік або будь-який період такої самої тривалості, визначений компетентним органом влади чи іншим відповідним органом кожної країни».

Крім того, встановлено, що кожна особа, яка бере щорічну оплачувану відпустку, отримує за повний період цієї відпустки, причому до її початку (якщо в угоді, що стосується працівника і роботодавця, не передбачено інше), принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату²⁷, нараховану відповідно до методу, що визначається кожною державою-членом МОП.

Держави-члени можуть дозволяти розбивку щорічної оплачуваної відпустки на частини. У цьому випадку, однак, і за умови, що тривалість роботи такої особи дає їй право на це, одна із таких частин відпустки складається принаймні з двох безперервних робочих тижнів²⁸. Безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, а залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка.

Крім цього, будь-яка частина щорічної відпустки понад зазначену мінімальну тривалість²⁹ може бути перенесена за згодою зацікавленої особи, яка працює за наймом, на період, що перевищує вищезазначений період, але який не виходить за встановлені межі³⁰.

Конвенцією встановлено також, що період, коли надається відпустка (який повинен враховувати виробничі потреби та можливості відпочинку та відновлення, наявні у працівників), якщо він не встановлюється правилами, колективними угодами, арбітражним рішенням чи іншими способами відповідно до національної практики, визначається роботодавцем після консультацій із зацікавленою особою, що працює за наймом (або з її представниками).

²⁷ Включаючи еквівалент готівкою будь-якої частини цієї винагороди, яка звичайно видається натурою і яка не є постійною виплатою, що здійснюється незалежно від того, перебуває ця особа у відпустці чи ні.

²⁸ Якщо в угоді, що стосується працівника і роботодавця, не передбачено інше.

²⁹ Визначається компетентним органом після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або шляхом колективних переговорів, або іншим способом, що відповідає національній практиці і який може бути сумісним з національними умовами.

³⁰ Там само.

Передбачено, крім того, що особі, що працює за наймом і відпрацювала мінімальний період, необхідний для набуття права на щорічну оплачувану відпустку, надається після припинення роботи оплачувана відпустка, яка пропорційна тривалості періоду її роботи, за який вона ще не отримала відпустку або замість цього їй виплачується компенсація чи надається еквівалентне право на майбутню відпустку.

Крім того, згідно з конвенцією угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку тривалістю три робочі тижні за кожний рік роботи або про невикористання такої відпустки із заміною її компенсацією чи іншим чином, відповідно до національних умов, визнаються недійсними або забороняються.

Конвенція встановлює також, що у кожній країні можуть визначатися спеціальні правила щодо тих випадків, коли особа, яка працює за наймом, займається в період відпустки діяльністю, пов'язаною з одержанням прибутку, що суперечить меті відпустки.

Нарешті, конвенція передбачає вжиття ефективних і доречних заходів для забезпечення належного застосування і впровадження в життя правил або положень про оплачувані відпустки за допомогою належної інспекції чи іншим чином.

Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171)

Ця конвенція застосовується до всіх осіб, котрі працюють за наймом, за винятком тих, хто зайнятий у сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, на морському та річковому транспорті. Якщо застосування конвенції може спричинити особливі проблеми суттєвого характеру, то держави-члени МОП можуть після консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців і працівників вилучити (цілком або частково) зі сфери її дії обмежені категорії працівників.

Ураховуючи специфічний характер нічної праці³¹, ця конвенція передбачає здійснення³² конкретних заходів для працівників, які працюють у нічний час³³, з метою охорони їхнього здоров'я, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компенсації. Це, зокрема, такі заходи:

- ▶ медичне обстеження;
- ▶ перша медична допомога і соціально-побутові послуги;
- ▶ непридатність працівника до роботи в нічний час через стан здоров'я;
- ▶ охорона материнства для всіх працівниць, які працюють у нічний час;
- ▶ компенсація за роботу у нічний час;
- ▶ консультації з представниками працівників.

У цьому конвенція передбачає, що на прохання працівників їм надається право проходити безплатне медичне обстеження³⁴ та надання консультації щодо того, як уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою, або зменшити її:

- ▶ перед призначенням працівника як такого, що працює у нічний час;
- ▶ через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи;

³¹ Термін «нічна праця» означає у Конвенції будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами.

³² Які можуть вводитися поступово.

³³ Термін «працівник, який працює у нічний час» означає у Конвенції особу, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час протягом значної кількості годин понад встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами.

³⁴ Крім висновку про непридатність до роботи в нічний час, результати таких обстежень не передаються іншим особам без згоди самих працівників і не використовуються їм на шкоду.

- якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою у нічний час.

Передбачено також, що працівникам, котрі виконують роботу в нічний час, надаються відповідні можливості для отримання першої медичної допомоги, серед яких швидка доставка їх, у разі потреби, в таке місце, де може бути забезпечене належне лікування.

Конвенцією встановлено, що працівників, які працюють у нічний час і визнані з причин стану здоров'я непридатними для нічної праці, переводять, в міру можливості, на подібну роботу, яку вони здатні виконувати, а якщо переведення на таку роботу практично нездійсненне, то ці працівники одержують таку саму допомогу, як і інші працівники, котрі є непрацездатними або не можуть знайти роботу. Крім того, працівникові, що працює в нічний час і визнаний тимчасово непридатним для нічної праці, забезпечується такий самий захист від звільнення, як і іншим працівникам, котрі не допускаються до роботи за станом здоров'я.

Що стосується охорони материнства всіх працівниць, які працюють у нічний час, конвенцією передбачено вжиття заходів³⁵, котрі забезпечують наявність альтернативної нічній праці для працюючих жінок, які в іншому разі були б змушені виконувати роботу в нічний час, що може включати переведення на роботу в денний час, якщо це можливо, надання допомоги з соціального забезпечення або продовження відпустки по вагітності і пологах:

- до і після народження дитини протягом періоду тривалістю принаймні шістнадцять тижнів, з яких не менш ніж вісім тижнів повинні передувати здогадній даті народження дитини;

³⁵ Що не повинно мати за наслідок зниження рівня захищеності та пільг, пов'язаних з відпусткою по вагітності і пологах.

- ▶ протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична посвідка, котра засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини:
 - під час вагітності;
 - протягом певного часу понад період після народження дитини³⁶.

Крім того, згідно з конвенцією, під час вагітності, а також протягом певного часу понад період після народження дитини:

- ▶ працююча жінка не може бути звільнена, за винятком випадку наявності законних підстав, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини;
- ▶ дохід працюючої жінки підтримується на рівні, достатньому для утримання її самої та її дитини відповідно до належного рівня життя;
- ▶ працююча жінка не втрачає пільг, пов'язаних із становищем, вислугою років і можливостями професійного просування, які можуть надаватися їй на підставі того, що вона працює в нічний час.

Крім того, Конвенцією передбачено, що компенсації працівникам, котрі працюють у нічний час (що стосуються тривалості робочого часу, оплати праці або аналогічних пільг), повинні враховувати особливості нічної праці.

Конвенцією встановлено, що працівникам, котрі працюють у нічний час, а також, в міру потреби, іншим працівникам, у період, коли вони зайняті нічною працею, надаються відповідні соціально-побутові послуги.

³⁶ Тривалість якого визначає компетентний орган після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Нарешті, Конвенцією передбачено, що до введення робочих графіків, що вимагають використання нічної праці, роботодавець проводить консультації³⁷ з представниками³⁸ заінтересованих працівників:

- ▶ відносно конкретного змісту таких графіків;
- ▶ відносно форм організації праці в нічний час, які найбільш пристосовані до підприємства та його персоналу;
- ▶ відносно потрібних заходів захисту здоров'я та соціально-побутових служб.

Основні правові акти ЄС

Основні правові акти, з яких складається законодавство ЄС щодо робочого часу, — це Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, Директива 2002/15/ЄС про організацію робочого часу осіб, які виконують автомобільні перевезення, Регламент (ЄС) № 561/2006 щодо гармонізації окремого соціального законодавства стосовно автомобільного транспорту та Директива 97/81/ЄС про роботу на умовах неповного робочого часу³⁹.

Директива 2003/88/ЄС

Директива ЄС 2003/88/ЄС встановлює мінімальні вимоги з безпеки і збереження здоров'я в сфері організації робочого часу, зокрема мінімальні періоди щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також перерви і максимальну тривалість щотижневого робочого часу.

Крім захисту безпеки і здоров'я всіх працівників у цілому, вона також спрямована на те, щоб захистити працівників від несприятли-

³⁷ На підприємствах, котрі використовують роботу працівників, що працюють у нічний час, ці консультації проводяться регулярно.

³⁸ «Представники працівників» означає тут осіб, котрі визнані за таких національним законодавством чи практикою відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

³⁹ Питання роботи на умовах неповного робочого часу на у даному матеріалі не розглядаються.

вих наслідків для здоров'я через позмінну та нічну роботу, а також від певних ритмів роботи.

Ця директива застосовується до всіх секторів діяльності, як державного, так і приватного.

Вона не застосовується, однак, до:

- ▶ моряків [ст. 1(3)]; та
- ▶ випадків, коли інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що відносяться до певних професій або професійної діяльності [ст. 14].

Крім того, вона містить ряд відступів і винятків, які стосуються, зокрема:

- ▶ окремих категорій працівників: керівних кадрів або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень, працівників сімейного підприємства тощо [ст. 17(1)];
- ▶ діяльності, при якій робоче місце віддалене від місця проживання працівника, як-от офшорна робота, або різні робочі місця працівника, віддалені одне від одного [ст. 17(3)];
- ▶ діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб [ст. 17(3)];
- ▶ діяльності, що вимагає безперервності обслуговування або виробництва (як-от лікарні, порти, аеропорти, залізничний транспорт, преса, радіо, телебачення, постачання води, газу та електроенергії, сільське господарство, туризм і поштові послуги) [ст. 17(3)];
- ▶ положень, від яких можна відступити на підставі колективних договорів, угод [ст. 18];
- ▶ положень щодо мобільних працівників та офшорної роботи, які стосуються щоденного відпочинку, перерв, щотижневого періоду відпочинку та тривалості нічної роботи [ст. 20];

- ▶ працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден, зокрема положень стосовно щоденного відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу та тривалості нічної роботи [ст. 21].

На додаток до чітких правових визначень ряду термінів⁴⁰, які стосуються робочого часу, вона встановлює обов'язок держав-членів ЄС уживати необхідних заходів для забезпечення запровадження у національне законодавство мінімальних вимог щодо безпеки і здоров'я стосовно організації робочого часу, передбачених у цій директиві.

Зокрема, держави-члени повинні забезпечити право кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять послідовних годин, а також упродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, якщо це можливо).

Крім того, кожний працівник має право у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку. Деталі перерви, зокрема її тривалість і умови надання, встановлюються в колективних договорах, угодах між соціальними партнерами або в національному законодавстві.

Відповідно до директиви, середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищує сорока восьми годин, і кожний працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

⁴⁰ Зокрема, таких термінів, як «робочий час», «період відпочинку», «належний відпочинок», «нічна робота», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник» і «офшорна робота».

Держави-члени забезпечують також, щоб нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години. Крім того, вони забезпечують, щоб нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Нічні працівники мають право на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення і далі з регулярними інтервалами. Нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані як такі, що пов'язані з виконанням нічної роботи, по можливості переводяться на денну роботу, яку вони здатні виконувати.

Крім того, держави-члени забезпечують, щоб нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, пристосованому до характеру їхньої роботи, і щоб відповідні служби профілактики і охорони або засоби в сфері безпеки і здоров'я нічних та позмінних працівників були рівнозначними тим, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

Директива передбачає також здійснення державами-членами необхідних заходів для того, щоб роботодавець, який має намір організувати працю відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема, з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і збереження здоров'я, насамперед що стосується перерв упродовж робочого часу.

У директиві передбачено також ряд особливих положень для офшорних працівників. У цілому офшорні працівники охоплені положеннями Директиви 2003/88/ЄС. Проте, держави-члени можуть відступати від положень стосовно щоденного відпочинку, перерв, щотижневих періодів відпочинку, тривалості нічної роботи та базово-

вих періодів для застосування періодів відпочинку і робочого часу, а також встановлювати, законом чи нормативним актом, базовий період тривалістю не більше 12 місяців для обчислення максимальної тривалості щотижневого робочого часу.

Варто зазначити, що положення рамкової Директиви ЄС 89/391/ЄЕС є повною мірою застосовними до мінімальних вимог БЗР щодо організації робочого часу (наприклад, щоденного, щотижневого і щорічного відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу і окремих аспектів нічної роботи, позмінної роботи і розпорядків роботи) без шкоди більш жорстким та (або) спеціальним положенням, що містяться у цій конкретній директиві.

Важливо підкреслити, однак, що ця Директива не застосовується у випадку, якщо інші акти Співтовариства містять більш конкретні вимоги до організації робочого часу для певних професій чи видів професійної діяльності.

Нарешті, ця директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливі норми безпеки і збереження здоров'я працівників. Крім того, виконання цієї директиви не повинно становити вагомих підстав для зменшення загального рівня захисту, вже наданого працівникам.

Директива 2002/15/ЄС

Директива 2002/15/ЄС установлює вимоги до організації робочого часу всіх осіб, які здійснюють автомобільні перевезення, зокрема самозайнятих водіїв. Її метою є підвищення рівня безпеки дорожнього руху, покращення безпеки і здоров'я водіїв та запобігання порушенню умов конкуренції.

Вона містить конкретні положення щодо робочого часу в галузі автомобільного транспорту і доповнює положення Регламенту (ЄС)

№ 561/2006, який установлює загальні правила щодо часу їзди та періодів відпочинку водіїв.

Важливо зазначити, що положення Директиви 2002/15/ЄС мають переважну силу порівняно з базовою Директивою 2003/88/ЄС про робочий час, тому що вона містить конкретніші положення. Вона поширюється на всіх мобільних працівників, що здійснюють автомобільні перевезення, які зайняті на підприємствах, створених у державі-члені ЄС, а також на самозайнятих водіїв і мобільних працівників, не згаданих як такі у вищезгаданому регламенті.

Крім положення, що містить ряд юридичних визначень⁴¹, директива встановлює, що середня тривалість робочого часу в галузі автомобільного транспорту не може перевищувати 48 годин на тиждень. Вона може збільшуватися до 60 годин лише за умови, що показник середньої тривалості 48 годин на тиждень не перевищується впродовж чотирьох місяців.

Держави-члени забезпечують, щоб жоден працівник не працював більше шести годин поспіль без перерви. Робочий час переривається мінімум на 30 хвилин, якщо загальна тривалість робочого часу становить від шести до дев'яти годин, і мінімум на 45 хвилин, якщо загальна тривалість робочого часу перевищує дев'ять годин.

Слід ужити заходів для забезпечення того, щоб мобільні працівники та самозайняті водії, які не підпадають під дію Регламенту (ЄС) № 561/2006, мали після закінчення робочого дня безперервний період відпочинку тривалістю щонайменше 11 годин.

Що стосується часу відпочинку, положення вищезгаданого регламенту залишаються чинними.

Держави-члени забезпечують, щоб тривалість щоденного робочого часу нічних працівників не перевищувала восьми годин (десяти го-

⁴¹ Зокрема, «робочий час», «період готовності», «робоче місце», «мобільний працівник», «самозайнятий водій», «тиждень», «нічний час» і «нічна робота».

дин тільки у тому випадку, якщо середній показник, що дорівнює вісім годин на день, не перевищено впродовж двох місяців). Необхідно вести облік робочого часу цих працівників.

► ЗДОБУТКИ ДЛЯ ПОСАДОВЦІВ, ЯКІ ПРИЙМАЮТЬ ПОЛІТИЧНІ РІШЕННЯ, ТА СПЕЦІАЛІСТІВ- РОЗРОБНИКІВ ПРАВОВИХ АКТІВ

Міжнародні трудові норми (МТН) і директиви ЄС, описані вище, утворюють основу для регулювання на національному рівні ряду аспектів робочого часу, зокрема тривалості робочого часу, періодів щоденного і щотижневого відпочинку, річної оплачуваної відпустки та нічної роботи, відстоюючи принципи, згідно з якими праця не є товаром, а покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі є метою, яку не слід підпорядковувати суто економічним міркуванням.

І міжнародні, і європейські норми спрямовані на належне узгодження необхідності забезпечити безпеку, здоров'я і добробут працівників із стабільністю діяльності організацій, у яких вони зайняті, з захопленням гідних умов праці та процвітання для всіх.

Сфера їхньої дії, однак, дуже різниться: конвенції МОП поширюються на держави-члени МОП, які їх ратифікували, включно з більшістю країн ЄС; директиви ЄС є обов'язковими для виконання всіма країнами ЄС, а також іншими країнами, такими як Україна, які добровільно зобов'язалися поступово наблизити своє законодавство до їхніх положень.

Більшість країн ЄС є також державами-членами МОП, і переважна їхня частина ратифікувала ключові конвенції МОП щодо робочого часу, отже, вони зобов'язані дотримуватися положень обох пакетів стандартів.

Остання задача, однак, не настільки проблематична, як могло б здатися на перший погляд, тому що директиви ЄС ухвалювалися пізніше, враховували відповідні МТН і, хоча не обов'язково були іден-

тичними чи еквівалентними положенням МТН, вони, як здається, відповідають їм, забезпечуючи дотримання мінімальних стандартів, закладених у застосовних нормах МОП (а у ряді випадків навіть перевищуючи їх)⁴².

Ураховуючи вищевикладене й основуючись на раніше висвітлених найважливіших конкретних положеннях відповідних МТН і стандартів ЄС щодо робочого часу, у наступному розділі ми узагальнимо їх за темами.

Поняття

Робочий час або робочі години

Будь-який період, під час якого працівник працює, є в розпорядженні роботодавця та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та (або) практики [Директива 2003/88, ст. 2(1)].

Проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця; це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця [Конвенція № 30, ст. 2].

Нормальна тривалість робочого часу

Кількість годин, установлених у кожній країні законами або нормативними актами, колективними договорами чи арбітражними рішеннями або там, де вона не встановлена таким чином, кількість

⁴² Див., наприклад, у відповідних директивах ЄС і конвенціях МОП положення стосовно: максимальної тривалості щотижневого/щоденного робочого часу (ЄС: у середньому 48 годин, включно з понаднормовим часом, за кожний семиденний період; МОП: 48 годин нормального робочого часу на тиждень, максимум вісім годин на день); періоду щоденного відпочинку (ЄС: 11 годин поспіль на період тривалістю 24 години; МОП: положення відсутні); періоду щотижневого відпочинку (ЄС: 24 години без перерви плюс 11 годин щоденного відпочинку; МОП: 24 години поспіль за кожний семиденний період); річної оплачуваної відпустки (ЄС: мінімум 4 тижні; МОП: мінімум 3 робочі тижні); тривалості нічної роботи (ЄС: нормальна тривалість робочого часу нічних працівників не більше 8 годин у середньому за будь-який період тривалістю 24 години; МОП: положення відсутні); тощо.

годин, понад які будь-яка робота оплачується за ставками понаднормових годин чи становить виняток з визнаних правил або практики певного підприємства чи виробничого процесу [Рекомендація № 116, п. 11]

Період відпочинку

Будь-який період, який не є робочим часом [Директива 2003/88, ст. 2(2)].

Нічний час або нічна робота

Будь-який період тривалістю не менше семи годин, визначений у національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами [Директива 2003/88, ст. 2(3)].

Будь-яка робота, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами, угодами [Конвенція № 171, ст. 1(a)].

Нічний працівник

Будь-який працівник, який під час нічного часу при звичайному режимі виконує щонайменше три години свого щоденного робочого часу, а також будь-який працівник, який може під час нічного часу працювати певну частину свого щорічного робочого часу, як визначено в національному законодавстві, після консультацій з соціальними партнерами, або колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні [Директива 2003/88, ст. 2(4)].

Особа, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час протягом значної кількості годин понад

встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами, угодами [Конвенція № 171, ст. 1(b)].

Позмінна робота

Будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих же робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час упродовж певного періоду днів або тижнів [Директива 2003/88, ст. 2(5)].

Позмінний працівник

Будь-який працівник, робочий графік якого є частиною позмінної роботи [Директива 2003/88 ст. 2(6)].

Належний відпочинок

Означає той факт, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковій або довгостроковій перспективі внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків [Директива 2003/88, ст. 2(9)].

Мінімальні вимоги з БЗР до організації робочого часу

Щоденний відпочинок

Директива 2003/88/ЄС передбачає, що кожний працівник має право впродовж кожних 24 годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю 11 послідовних годин [ст. 3].

Перерви

Якщо робочий день перевищує шість годин, кожний працівник має право на перерву для відпочинку [Директива 2003/88, ст. 4].

Характеристики такої перерви (наприклад, тривалість і умови її надання) встановлюються в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві.

Період щотижневого відпочинку

Згідно зі ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС, кожний працівник має право впродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години на додаток до вищезгаданих 11 годин щоденного відпочинку.

Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.

Для застосування цього положення держави-члени можуть установлювати базовий період, що не перевищує 14 днів.

Конвенції МОП №№ 14 і 106 передбачають, що всі особи, які підпадають під їхню дію, мають право на безперервний щотижневий період відпочинку тривалістю не менше 24 годин протягом кожних семи днів, який, якщо це можливо, повинен установлюватися так, щоб збігатися з днями, вже встановленими (традиціями або звичаями країни чи району), і надаватися одночасно всьому персоналу.

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу

Директива 2003/88/ЄС встановлює, що тривалість щотижневого робочого часу обмежується положеннями законів, підзаконних актів та адміністративних положень або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

Стаття 6 директиви передбачає, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищує 48 годин.

Для застосування цих положень держави-члени можуть установлювати базовий період, що не перевищує чотирьох місяців. Періоди щорічної оплачуваної відпустки і періоди відпустки через хворобу не враховуються або є нульовими при розрахунку середньої величини.

Згідно з Конвенціями МОП №№ 1 і 30, тривалість робочого часу осіб, які підпадають під їхню дію, не може перевищувати вісім годин на день і сорок вісім годин на тиждень.

Конвенцією МОП № 47, з іншого боку, затверджено принцип сорокагодинного робочого тижня без зниження рівня життя працівників, а також ужиття заходів або сприяння заходам, які є доречними для досягнення цієї мети, тоді як Рекомендація № 116 передбачає практичні заходи з поступового зменшення тривалості робочого часу з метою полегшення досягнення соціального стандарту сорокагодинного тижня без будь-якого зменшення заробітної плати працівників.

Щорічна оплачувана відпустка

Відповідно до ст. 7 Директиви 2003/88/ЄС, кожний працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання⁴³.

Крім того, встановлено, що мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

Згідно з Конвенцією МОП № 132, кожна особа, до якої вона застосовується, має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше трьох робочих тижнів за один рік роботи. Проте, у випадку,

⁴³ Які мають бути встановлені в національному законодавстві та/або практиці.

якщо тривалість роботи особи протягом будь-якого року менша від тієї, яка потрібна для отримання права на повну відпустку, має право за такий рік на оплачувану відпустку, пропорційнальну тривалості її роботи протягом цього року.

Крім того, згідно з цією конвенцією угоди про відмову від права на вищезгадану мінімальну щорічну оплачувану відпустку або про невикористання такої відпустки із заміною її компенсацією чи іншим чином визнаються недійсними або забороняються.

Нічна робота

Тривалість нічної роботи

Відповідно до статті 8 Директиви 2003/88/ЄС нормальний робочий час нічних працівників не перевищує в середньому восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години⁴⁴.

Проте, нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням⁴⁵, не повинні працювати більше восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу (ст. 8 (b)).

Безпека і здоров'я нічних працівників та позмінних працівників

Стаття 9 Директиви 2003/88/ЄС передбачає, що нічні працівники мають право на безкоштовний медичний огляд⁴⁶ до їхнього призначення і далі з регулярними інтервалами, а також на переведення, якщо можливо, на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо вони мають проблеми із здоров'ям, визнані як такі, що пов'язані виконанням нічної роботи.

⁴⁴ Для застосування цього положення держави-члени можуть установлювати базовий період (який не повинен включати період щотижневого відпочинку тривалістю 24 години), що визначається після консультацій із соціальними партнерами або за допомогою колективних угод, які укладаються між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні (ст. 16(c)).

⁴⁵ Робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається в національному законодавстві та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з урахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.

⁴⁶ Який повинен зберігати лікарську таємницю і може проводитися в рамках національної системи охорони здоров'я.

Стаття 10 передбачає, що держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме тих працівників, які ризикують своєю безпекою і здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний час⁴⁷, а стаття 11 встановлює, що роботодавці, які регулярно використовують працю нічних працівників, повідомляють цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Крім того, згідно зі статтею 12 Директиви 2003/88/ЄС, нічні і позмінні працівники користуються захистом безпеки і здоров'я на рівні, пристосованому до характеру їхньої роботи, і мають право на відповідні служби профілактики і охорони або засоби, рівнозначні тим, які застосовуються до інших працівників, і доступні у будь-який час.

Конвенція МОП № 171 передбачає, що працівники мають право проходити на їхню вимогу безплатне медичне обстеження⁴⁸ та отримувати консультацію щодо того, як уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або зменшити її:

- ▶ перед призначенням працівника як такого, що працює у нічний час;
- ▶ через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи;
- ▶ якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою у нічний час.

Передбачено також, що працівникам, котрі виконують роботу в нічний час, надаються відповідні можливості для отримання першої медичної допомоги, серед яких швидка доставка їх, у разі потреби, в таке місце, де може бути забезпечено належне лікування.

Конвенцією встановлено також, що працівників, які працюють у нічний час і визнані з причин стану здоров'я непридатними для

⁴⁷ Відповідно до умов, встановлених в національному законодавстві та/або практики.

⁴⁸ Крім висновку про непридатність до роботи в нічний час, результати таких обстежень не передаються іншим особам без згоди самих працівників і не використовуються їм на шкоду.

нічної праці, переводять, в міру можливості, на подібну роботу, яку вони здатні виконувати, а якщо переведення на таку роботу практично нездійсненне, то ці працівники одержують таку саму допомогу, як і інші працівники, котрі є непрацездатними або не можуть знайти роботу. Крім того, працівникові, що працює в нічний час і визнаний тимчасово непридатним для нічної праці, забезпечується такий самий захист від звільнення, як і іншим працівникам, котрі не допускаються до роботи за станом здоров'я.

Конвенцією встановлено, що працівникам, котрі працюють у нічний час, а також, в міру потреби, іншим працівникам, у період, коли вони зайняті нічною працею, надаються відповідні соціально-побутові послуги.

Охорона материнства

У правовій базі ЄС положення про особливий захист материнства у зв'язку з робочим часом а, у ширшому сенсі, у зв'язку захистом здоров'я і безпеки вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують, викладені у Директиві Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (European Council, 1992), яку слід застосовувати у поєднанні зі статтею 14 Директиви 2003/88/ЄС⁴⁹ та статтею 15 Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і здоров'я працівників під час роботи⁵⁰ (European Council, 1989).

Зокрема, відповідно до статті 7 Директиви 92/85/ЄЕС, вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, або годують, не зобов'язані виконувати нічну роботу в період вагітності та у період після

⁴⁹ Яка встановлює, що Директива 2003/88/ЄС не застосовується, якщо інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що відносяться до певних професій або професійної діяльності.

⁵⁰ Згідно з якою групи підвищеного ризику повинні мати спеціальний захист від небезпек, що їм загрожують.

народження дитини⁵¹, за умови надання⁵² медичної довідки, яка підтверджує, що це є необхідним для безпеки та здоров'я відповідної працівниці. Для забезпечення цього відповідним працівницям повинна бути надана⁵³ можливість переведення на денну роботу або відсторонення від роботи чи продовження відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (якщо таке переведення технічно та (або) об'єктивно неможливе, або його не можна вмотивовано вимагати з причин, належним чином обґрунтованих).

Директива 92/85/ЄЕС передбачає також, щоб вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, або годують, мали право на безперервну відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами на строк не менший за 14 тижнів, який надається до та (або) після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики. Вона має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до та (або) після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики [стаття 8].

Крім того, вагітним працівницям надається право на необхідний час, без утрати заробітної плати, для проходження медичного обстеження до пологів, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час [стаття 9].

Для того, щоб гарантувати вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили, або годують, реалізацію їхніх прав на захист безпеки і здоров'я, стаття 10 Директиви 92/85/ЄЕС передбачає, що звільнення таких працівниць заборонено 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, і якщо існує така вимога, то тільки за умови, що відповідні компетентні органи

⁵¹ Який визначається національним органом, відповідальним за безпеку та охорону здоров'я.

⁵² Згідно з процедурою, встановленою державами-членами.

⁵³ Згідно з національним законодавством і (або) національною практикою.

надають свою згоду. Якщо така працівниця була звільнена протягом вищезгаданого періоду, роботодавець має вказати обґрунтовані причини такого звільнення у письмовій формі.

Крім того, згідно зі статтями 10 і 12 цієї директиви держави-члени зобов'язані вжити необхідних заходів для захисту вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують, від наслідків незаконного звільнення і передбачити у своєму національному законодавстві заходи, необхідні для того, щоб надати можливість усім працівницям, які вважають, що були обмежені у своїх правах в результаті невиконання зобов'язань, що випливають з цієї директиви, домогтися реалізації своїх прав за допомогою судових процесів та (або) відповідно до національного законодавства та (або) практики, шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів.

Відповідно до статті 11 Директиви 92/85/ЄЕС, у випадках, де роботодавець зобов'язаний ужити необхідних заходів для запобігання дії професійних ризиків на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (на виконання статей 5, 6 і 7 директиви) шляхом тимчасового пристосування умов праці та (або) тривалості робочого дня для таких працівниць (зокрема переведення на денний режим або іншу роботу, звільнення від виконання роботи або продовження відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами), права, обумовлені трудовим договором, у тому числі на збереження виплат і (або) на адекватну допомогу таким працівницям, повинні бути забезпечені відповідно до національного законодавства та (або) практики.

Крім того, у випадку відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами відповідним вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили, або годують, повинно бути забезпечено таке: права, пов'язані з трудовим договором і збереженням виплати і (або) права на адекватну допомогу, яка вважається адекватною, якщо вона гарантує дохід, принаймні еквівалентний тому, який працівниця могла б одержати у випадку перерви у своїй роботі з причин пов'язаних зі станом її здоров'я, згідно з верхньою межею, встановленою національним законодавством.

У цьому відношенні Конвенція МОП № 171 передбачає вжиття заходів, котрі забезпечують альтернативу нічній праці для працюючих жінок, які в іншому разі були б змушені виконувати роботу в нічний час, що може включати переведення на роботу в денний час, якщо це можливо, надання допомоги з соціального забезпечення або продовження відпустки по вагітності і пологах (що не повинно мати за наслідок зниження рівня захищеності та пільг, пов'язаних з відпусткою по вагітності і пологах):

- ▶ до і після народження дитини протягом періоду тривалістю принаймні шістнадцять тижнів, з яких не менш ніж вісім тижнів повинні передувати згодній даті народження дитини;
- ▶ протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична посвідка, котра засвідчує, що це потрібно для збереження здоров'я матері або дитини:
 - під час вагітності;
 - протягом певного часу понад період після народження дитини⁵⁴.

Крім того, згідно з конвенцією, під час вагітності, а також протягом певного часу понад період після народження дитини працююча жінка не може бути звільнена, за винятком випадку наявності законних підстав, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини; працююча жінка не втрачає пільг, пов'язаних із становищем, вислугою років і можливостями професійного просування, які можуть надаватися їй на підставі того, що вона працює в нічний час; дохід працюючої жінки підтримується на рівні, достатньому для утримання її самої та її дитини відповідно до належного рівня життя.

⁵⁴ Тривалість якого визначає компетентний орган після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Ритм роботи

Стосовно ритму роботи стаття 13 Директиви 2003/88/ЄС передбачає, що роботодавець, який має намір організувати працю у певному ритмі, враховує загальний принцип пристосування роботи до працівника (з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі), залежно від вимог до безпеки і збереження здоров'я.

Більш сприятливі положення і рівень захисту

Важливо наголосити, що в цілому і міжнародні трудові норми, і стандарти ЄС щодо робочого часу, передбачають, що їхні положення не впливають на право держав-членів приймати закони, підзаконні акти або адміністративні положення, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників. Крім того, і ті, й інші передбачають, що їхня ратифікація або транспонування (залежно від ситуації) не становить вагомих підстав для зменшення загального рівня захисту, вже наданого працівникам.

► ЛІТЕРАТУРА

Україна і ЄС (2014). Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1-2137.

European Council. (1989). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities, L391, 183/1-183/8. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

European Council. (1992). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, 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. Official Journal of the European Communities, L 348, 348/1-348/7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>

European Council. (1997). Directive 97/81/EC, of 15 December 1997, concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Official Journal of the European Communities, L 14, 9-14. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN>

European Parliament, C. of the E. U. (2002). Directive 2002/15/EC, of 11 March 2002, on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities. Official Journal of the European Union, 11, 35-39. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0015&from=GA>

European Parliament, C. of the E. U. (2006). Regulation No. 561/2006, of 15 March 2006, on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) No 3821/85 and (EC) No 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) No 3820/85. Official

Journal of the European Union, L 102/1-L 102/13. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:102:0001:0013:EN:PD>

European Parliament, & European Council. (2003). Directive No. 2003/88/EC, of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time. Official Journal of the European Union, L299, 9–19. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>

МОП (1919). Конвенція про робочий час у промисловості (№ 1). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749615.pdf

МОП (1921). Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140#Text

МОП (1930). Конвенція про робочий час у торгівлі та установах (№ 30). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text

МОП (1935). Конвенція про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text

МОП (1944). Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці (Філадельфійська декларація). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328#Text

МОП (1957). Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_121#Text

МОП (1962). Рекомендація щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_192#Text

МОП (1970). Конвенція (переглянута) про оплачувані відпустки (№ 132). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text

МОП (1990). Конвенція про нічну працю (№ 171). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text

ILO. (2018). Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments. Report III (Part B) International Labour Conference 107th Session. International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf

League of Nations. (1919). The Treaty of Peace Between the Allied and Associated Powers and Germany, and the Treaty Between France and Great Britain. http://www.foundingdocs.gov.au/resources/transcripts/cth10_doc_1919.pdf

ООН (1948). Загальна декларація прав людини. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

