

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.16>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ДОСВІД ФРН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Андрушко А.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова,
адвокат,
член Комітету та Центру трудового права
Національної асоціації адвокатів України
ORCID: 0000-0002-0346-7234*

Петренко М.О.,
*старший викладач кафедри мовознавства
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова
ORCID: 0000-0001-9771-3661*

Андрушко А.В., Петренко М.О. Правове регулювання охорони материнства у трудових відносинах: досвід ФРН та перспективи імплементації в Україні.

У статті здійснено ґрунтовний порівняльно-правовий та науково-прикладний аналіз сучасної системи правового захисту материнства в сфері трудових відносин на прикладі однієї з найбільш розвинених і системно виважених моделей Європи – Закону про охорону материнства Федеративної Республіки Німеччина (Mutterschutzgesetz – MuSchG) у його чинній редакції станом на 2025 рік. Автори детально розглядають ключові елементи німецького механізму охорони материнства: заборону звільнення вагітних та жінок у післяпологовий період (включаючи розширений захист до 4 місяців після викидня або мертвонародження), чітко регламентовані строки декретної відпустки (6 тижнів до пологів та 8 тижнів після, з істотним розширенням у разі ускладнень, багатоплідної вагітності, передчасних пологів чи народження дитини з інвалідністю), абсолютну заборону залучення до важкої, шкідливої чи небезпечної праці, а також до роботи в нічний час і у вихідні дні протягом усього періоду вагітності та грудного вигодовування.

Окрему увагу приділено обов'язкам роботодавця щодо проведення обов'язкової оцінки ризиків для вагітних і жінок, що народили (Gefährdungsbeurteilung), які повинні виконуватися індивідуально для кожної конкретної працівниці та передбачають обов'язкове залучення фахівця з охорони праці та/або лікаря. У разі виявлення ризиків роботодавець зобов'язаний або перевести жінку на безпечну роботу із збереженням середнього заробітку, або, за неможливості такого переведення, звільнити її від роботи з повним збереженням заробітної плати (Mutterschutzlohn). Значну частину дослідження присвячено новелам законодавства 2025 року, які суттєво посилили захист жінок, що зазнали втрати вагітності на різних термінах. Зокрема, запроваджено диференційовані строки захисту: від 2 до 6 тижнів оплачуваного звільнення від роботи залежно від терміну вагітності на момент втрати, а також право на додаткову психологічну та медичну підтримку, що фінансується державою. У порівняльному контексті автори аналізують суттєві розбіжності між німецькою

моделлю та чинним законодавством України (зокрема Кодексом законів про працю, Законом «Про відпустки», Законом «Про охорону праці»). Відзначається, що в Україні, попри наявність певних гарантій, залишаються суттєві прогалини: відсутність обов'язкової індивідуальної оцінки ризиків для вагітних, недостатня конкретизація переліку заборонених видів робіт, слабкий механізм збереження заробітної плати при переведенні на легшу роботу, а також недостатній захист у разі втрати вагітності.

У висновках підкреслюється, що німецький досвід Mutterschutzgesetz є не лише зразком високого рівня соціального захисту, але й демонструє ефективний баланс між інтересами матері, дитини, роботодавця та держави.

Ключові слова: охорона материнства, трудові права, вагітні працівниці, безпечні умови праці, дискримінація, оцінка ризиків, трудове право ЄС.

Andrushko A.V., Petrenko M.O. Legal regulation of maternity protection in labor relations: the experience of Germany and prospects for implementation in Ukraine.

The article provides a thorough comparative legal and scientific and applied analysis of the modern system of legal protection of maternity in the sphere of labor relations using the example of one of the most developed and systematically balanced models in Europe – the Maternity Protection Act of the Federal Republic of Germany (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in its current version as of 2025. The authors examine in detail the key elements of the German maternity protection mechanism: the ban on the dismissal of pregnant women and women in the postpartum period (including extended protection up to 4 months after a miscarriage or stillbirth), clearly regulated maternity leave periods (6 weeks before childbirth and 8 weeks after, with a significant extension in the case of complications, multiple pregnancies, premature births or the birth of a child with disabilities), an absolute ban on engaging in heavy, harmful or dangerous work, as well as work at night and on weekends throughout the entire period of pregnancy and breastfeeding.

Special attention is paid to the employer's obligations to conduct a mandatory risk assessment for pregnant women and women who have given birth (Gefährdungsbeurteilung), which must be carried out individually for each specific employee and provide for the mandatory involvement of an occupational health and safety specialist and/or a doctor. If risks are identified, the employer is obliged to either transfer the woman to a safe job with the preservation of average earnings, or, if such a transfer is impossible, to dismiss her from work with full preservation of wages (Mutterschutzlohn). A significant part of the study is devoted to the amendments to the legislation of 2025, which significantly strengthened the protection of women who suffered a pregnancy loss at different stages. In particular, differentiated periods of protection were introduced: from 2 to 6 weeks of paid leave from work depending on the duration of pregnancy at the time of the loss, as well as the right to additional psychological and medical support financed by the state. In a comparative context, the authors analyze significant differences between the German model and the current legislation of Ukraine (in particular, the Labor Code, the Law «On Holidays», the Law «On Occupational Safety»). It is noted that in Ukraine, despite the presence of certain guarantees, significant gaps remain: the lack of a mandatory individual risk assessment for pregnant women, insufficient specification of the list of prohibited types of work, a weak mechanism for maintaining wages when transferring to lighter work, as well as insufficient protection in the event of pregnancy loss.

The conclusions emphasize that the German experience of the Mutterschutzgesetz is not only an example of a high level of social protection, but also demonstrates an effective balance between the interests of the mother, child, employer and state.

Key words: maternity protection, labor rights, pregnant workers, safe working conditions, discrimination, risk assessment, EU labor law.

Постановка проблеми. Охорона материнства є однією з базових соціальних функцій сучасної держави та невід'ємним елементом реалізації конституційного права на працю. Умови праці жінок у період вагітності, після пологів та під час грудного вигодовування безпосередньо впливають не лише на стан їхнього здоров'я, а й на демографічні процеси, рівень зайнятості та соціальну стабільність у суспільстві. В умовах євроінтеграції України особливої актуальності набуває аналіз правового досвіду держав – членів Європейського Союзу, зокрема Федеративної Республіки Німеччина, яка має одну з найбільш розвинених моделей соціального захисту материнства.

Стан опрацювання. Питання правового регулювання охорони материнства досліджувалися у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема Н.Б. Болотіної, О.В. Москаленко, S. Kriebber, U. Becker та ін. Проте більшість наукових праць присвячені загальним гарантіям охорони праці жінок, тоді як новели MuSchG 2025 року ще не отримали комплексного аналізу в юридичній доктрині.

Метою статті є комплексний аналіз правового механізму охорони материнства у ФРН та визначення можливостей імплементації окремих елементів цього механізму у трудове законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Закон про охорону материнства Федеративної Республіки Німеччина (Mutterschutzgesetz – MuSchG) є одним із найпрогресивніших нормативних актів у Європі, спрямованих на забезпечення балансу між реалізацією жінками права на працю та необхідністю всебічної охорони здоров'я матері й дитини. Законодавство базується на принципах недискримінації, превентивного захисту та індивідуальної адаптації умов праці, що відповідає директивам ЄС (зокрема Директиві 92/85/ЄЕС) [1].

Важливою особливістю MuSchG є його широкий аналіз застосування. Закон поширюється не лише на найманих працівниць у класичному розумінні, але й на Auszubildende (осіб, які проходять професійне навчання/стажування), Praktikantinnen (практиканток), Schülerinnen та Studentinnen (учениць і студенток), якщо освітній заклад чи роботодавець визначає обов'язковий час, місце та порядок проходження занять/практики (§ 1 MuSchG). Такий підхід забезпечує захист материнства на всіх етапах професійного становлення жінки, незалежно від форми зайнятості [1, с. 45].

Центральне місце в системі захисту посідає обов'язкова дворівнева оцінка професійних ризиків (§ 10 MuSchG). Вона включає:

1. Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung (незалежна від конкретного випадку). Незалежна від конкретного випадку оцінка ризиків є превентивним інструментом охорони материнства та обов'язковим елементом системи управління охороною праці відповідно до § 10 Mutterschutzgesetz. Вона проводиться роботодавцем заздалегідь щодо всіх робочих місць, незалежно від того, чи відомо про вагітність або період грудного вигодовування у конкретній працівниці. Такий підхід забезпечує системність і безперервність захисту, дозволяє виявити потенційно небезпечні види робіт ще до виникнення індивідуальної ситуації та запобігти порушенню трудових прав жінок у разі повідомлення про вагітність.

У межах такої оцінки роботодавець зобов'язаний проаналізувати всі можливі фактори ризику, які можуть негативно впливати на здоров'я матері або дитини. До них належать фізичні навантаження (піднімання важких предметів, тривале стояння, робота у вимушеній позі), хімічні та біологічні чинники, вплив шуму, вібрацій, випромінювання, а також психосоціальні фактори, зокрема високий темп роботи, емоційне навантаження та стрес. Результати такої оцінки слугують підставою для розроблення та впровадження організаційних і технічних заходів, що дозволяють жінці безпечно продовжувати трудову діяльність у разі настання вагітності [2, с. 23].

2. Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung (індивідуальна оцінка ризиків). Індивідуальна оцінка ризиків проводиться після того, як працівниця повідомила роботодавця про вагітність або початок періоду грудного вигодовування. Її метою є адаптація загальних висновків незалежної оцінки ризиків до конкретної ситуації, з урахуванням стану здоров'я жінки, медичних рекомендацій та особливостей виконуваних нею трудових функцій. Така оцінка є персоналізованим механізмом захисту, який дозволяє врахувати індивідуальні медичні показання, фізичний стан і динаміку перебігу вагітності [2, с. 44].

Під час проведення індивідуальної оцінки професійних ризиків роботодавець зобов'язаний залучати фахівців з охорони праці, які мають відповідну кваліфікацію та повноваження для аналізу умов праці на конкретному робочому місці. У разі потреби до процесу оцінювання обов'язково залучається лікар підприємства (Betriebsarzt), який здійснює медичну оцінку впливу виробничих факторів на стан здоров'я вагітної або жінки, що годує грудьми. Така міждисциплінарна взаємодія забезпечує комплексний підхід до визначення допустимості виконання трудових функцій та дозволяє врахувати як технічні, так і медико-біологічні аспекти ризику.

Особливістю індивідуальної оцінки є її персоналізований характер, оскільки вона проводиться з урахуванням конкретного стану здоров'я жінки, рекомендацій її лікуючого лікаря, стадії вагітності та особливостей робочого навантаження. У межах такої процедури роботодавець повинен проаналізувати не лише перелік виконуваних завдань, а й організацію робочого часу, темп робо-

ти, можливість перерв, рівень психоемоційного напруження, а також фізичні умови праці [3]. На основі отриманих висновків визначається, чи може працівниця безпечно продовжувати виконання своїх обов'язків без загрози для власного здоров'я та здоров'я майбутньої дитини.

Якщо у процесі оцінки встановлено наявність ризиків, роботодавець зобов'язаний у першу чергу вжити заходів щодо зміни умов праці або адаптації робочого місця відповідно до вимог законодавства про охорону материнства. До таких заходів належать, зокрема, зменшення фізичного навантаження, обмеження тривалого перебування у стоячому положенні, коригування робочого графіка, усунення контакту з небезпечними речовинами або переведення на дистанційні чи адміністративні функції [4]. Лише у разі об'єктивної неможливості впровадження зазначених заходів роботодавець має право розглянути питання переведення працівниці на іншу, безпечну роботу або тимчасового звільнення її від виконання трудових обов'язків із збереженням передбачених законом гарантій. Такий поетапний підхід до реагування на встановлені ризики забезпечує баланс між інтересами працівниці, роботодавця та суспільства в цілому, оскільки дозволяє зберегти трудові відносини та професійну зайнятість жінки, водночас гарантувавши належний рівень охорони здоров'я матері та дитини. Крім того, він відповідає принципам недискримінації у сфері праці, соціальної справедливості та соціальної держави, закріпленим у праві Європейського Союзу та сучасній доктрині трудового права.

З 1 січня 2025 року (у рамках Четвертого закону про зменшення бюрократії – BEG IV) введено певні спрощення: у виняткових випадках, якщо існує чітка заборона на певну діяльність (за правилами Ausschuss für Mutterschutz), anlassunabhängige оцінка може не проводитися. Проте на практиці (станом на кінець 2025 року) таких опублікованих правил майже немає, тому повна оцінка залишається обов'язковою для більшості роботодавців [4, с. 76].

Роботодавець зобов'язаний вжити заходів: перевести жінку на безпечну роботу зі збереженням середнього заробітку (Mutterschutzlohn), або, якщо переведення неможливе, звільнити від роботи з повним збереженням оплати. Забороняється залучати вагітних до нічного часу, вихідних, понаднормових, важкої праці тощо. Значні новели 2025 року стосуються захисту після втрати вагітності. З 1 червня 2025 року (Mutterschutzanpassungsgesetz) запроваджено gestaffelte Schutzfristen при Fehlgeburt (викидень) від 13-ї тижня вагітності: від 13-ї до 16-ї тижня – 2 тижні захисту; від 17-ї до 19-ї тижня – 6 тижнів; від 20-ї тижня – 8 тижнів. Жінка отримує Mutterschaftsgeld und Zuschuss від роботодавця, а також 4-місячний особливий захист від звільнення. Це визнання значної фізичної та психологічної травми, що раніше вимагало лише Krankschreibung (лікарняного).

Незважаючи на прогресивність, практика показує проблеми реалізації. Дослідження DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) та інші звіти 2022–2025 років фіксують системні порушення: формальний характер Gefährdungsbeurteilung, перевищення робочого часу, відсутність реальної адаптації робочих місць, дискримінація під час найму чи повернення після декрету. Близько 30–40% випадків, за оцінками профспілок, мають порушення в тій чи іншій формі [3, с. 48].

Порівняльний аналіз з українським законодавством демонструє суттєві розбіжності. В Україні охорона материнства регулюється КЗпП (ст. 176–184) [5], Законом «Про охорону праці» [6]. Гарантії включають заборону звільнення, відпустку 126 днів (140 при ускладненнях), переведення на легшу роботу зі збереженням зарплати за медвисновком. Проте відсутні: обов'язкова превентивна (anlassunabhängige) оцінка ризиків для всіх посад; чіткий перелік заборонених робіт та індивідуальна оцінка; автоматичний захист після втрати вагітності (лише лікарняний); збереження зарплати при неможливості переведення (часто просто звільнення від роботи без повної оплати); розширений захист для студенток/стажисток. Українське законодавство потребує термінового реформування з урахуванням європейських стандартів. Запровадження обов'язкової дворівневої оцінки ризиків, диференційованих гарантій після викидня, посилення відповідальності роботодавців (адміністративної та кримінальної), гармонізація відпусток та фінансових гарантій могло б суттєво підвищити рівень захисту працюючих матерів.

Висновок. Закон про охорону материнства Федеративної Республіки Німеччина (Mutterschutzgesetz) у його чинній редакції, з урахуванням змін, що набрали чинності у 2025 році, є комплексним прикладом сучасного соціально орієнтованого трудового законодавства, побудованого на принципах превентивності, індивідуалізації захисту та недискримінації. Його нормативна конструкція спрямована не лише на формальне встановлення гарантій для вагітних і жінок, які годують грудьми, а й на створення дієвого механізму реалізації цих гарантій через систему обов'язкової оцінки професійних ризиків, адаптацію умов праці та поетапну реакцію робото-

давця на виявлені загрози для здоров'я матері та дитини. Особливе значення має закріплений у MuSchG дворівневий підхід до оцінки ризиків, який поєднує незалежну від конкретного випадку та індивідуальну оцінку після повідомлення про вагітність або період грудного вигодовування. Саме превентивний характер цієї системи дозволяє мінімізувати порушення трудових прав жінок, уникати дискримінаційних практик та забезпечувати безперервність трудових відносин. Важливим кроком у розвитку соціальної функції трудового права є також законодавче визнання необхідності посиленого захисту жінок після втрати вагітності, що свідчить про гуманізацію правового регулювання та врахування медичних і психологічних аспектів репродуктивного здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Mutterschutzgesetz (MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der Fassung der Änderungen 2025. Bundesgesetzblatt. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html.
2. Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsverordnung). BGBl. I, 2018. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf.
3. Ausschuss für Mutterschutz. Regeln zur Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023. URL: https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/MuSchR_10.1.01_Gefahrdungsbeurteilung_.pdf.
4. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). URL: https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesministerium_f%C3%BCr_Bildung,_Familie,_Senioren,_Frauen_und_Jugend.
5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 05.03.2026

© Андрушко А.В., Петренко М.О., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0