

**Вєтухова І.А.,**  
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Трудова діяльність людини завжди протікає в певних умовах - умовах праці. У міжнародних нормативно-правових актах велика увага приділяється проголошенню умов праці, які набули статусу міжнародних трудових стандартів. Так, у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. закріплено одне з основних трудових прав – право на справедливі та сприятливі умови праці. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права від 19 грудня 1966 р. розкрито сутність зазначеного права - це право на винагороду без будь-якої дискримінації, право на рівну оплату за рівну працю, право на умови роботи, які відповідають вимогам безпеки та гігієни та ін. Відповідні положення знайшли своє закріплення і в українському законодавстві. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом... Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) легального визначення терміну «умови праці» не містить, хоча це є важливою та необхідною умовою виконання найманим працівником своєї трудової функції. У КЗпП в деяких статтях використано термін «умови праці», зокрема у ст.2 «Основні трудові права працівників» наголошено на тому, що працівники мають право на здорові і безпечні умови праці..., ст. 29 передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу: роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку **про умови праці**, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в

таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору та ін. Вважаємо, що в даному випадку законодавець розглядає небезпечні і шкідливі виробничі фактори, як умови праці, в яких виконує роботу працівник. В інших нормативно-правових актах, таких як Укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09 1974 № 310-1X та «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» від 24.09 1974 № 311-1X також не розкрито поняття «умови праці», хоча цей термін використано у назві. В цих випадках законодавець до умов роботи відносить, зокрема, сезонні та кліматичні умови, термін роботи, що має юридичне значення. Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» умови праці пов'язують із сукупністю факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків (далі Гігієнічна класифікація праці) (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248). Гігієнічна класифікація праці розподіляє умови праці на 4 класи: 1 клас - оптимальні; 2 клас - допустимі; 3 клас – шкідливі, які у свою чергу поділяються на чотири ступеня; 4 клас – небезпечні. Крім цього існують також особливо шкідливі умови праці – це такий стан умов праці та / або рівні виробничого навантаження, які відносяться до різного класу та ступенів шкідливості навантаження та особливий характер праці, що включає роботи, які виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Як бачимо в даному нормативно-правовому акті умови праці також пов'язані з різними шкідливими факторами, напруженістю трудового процесу, в яких виконується робота.

Аналіз певних положень проекту Трудового кодексу України (№1658, переробл. 20.05.2015) (далі проект ТК) свідчить про інший, більш змістовний підхід

законодавця до розуміння змісту поняття «умов праці». Особливу увагу необхідно звернути на те, що окремі положення статті 2, котрі стосуються умов праці, законодавцем віднесено до **основних принципів** правового регулювання трудових відносин, зокрема: забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці (п. 4); заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невідгідних для працівника (п.15); збалансованості трудового навантаження з одного боку та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї – з іншого (п. 23). Крім цього, основними обов'язками роботодавця (ст.25) є створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором (п.6). Далі, обов'язком роботодавця як сторони трудового договору є ... забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці, належних санітарно-побутових умов та своєчасне і в повному обсязі виплата заробітної плати (ст. 32). До питання ознайомлення працівника з його трудовими обов'язками, отримання інформації про умови праці, то певні положення статті 58 проекту ТК дублюють статтю 29 КЗпП. Різниця полягає в назві статті 58 «Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу». Відмінність убачається також в тому, що пунктом 2 передбачено положення, згідно якого про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу – надати копію наказу (розпорядження). Але самим необхідним та важливим кроком в розробці проекту ТК вважаємо наявність Книги 3, котра має назву «Умови праці» та повністю їй присвячена. Хоча знов звернемо увагу на відсутність у тексті легального визначенні вказаного терміну. До умов праці, зокрема, включено шкідливі та небезпечні умови праці (ст. 120), шкідливий виробничий фактор

(ст.121), небезпечний виробничий фактор (ст. 122), особливий характер праці (ст. 123), роз'їзний характер праці (ст. 127), польові умови праці, а також робочий час, час відпочинку, відпустки, нормування праці, заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати, внутрішній трудовий розпорядок, охорона праці. Тобто до умов праці віднесено і самі умови праці й виробничі фактори, а також характер праці. Аналізуючи КЗпП та проект ТК можна дійти висновку про те, що певні фактори впливають на умови, які не залежать від особливостей виробництва (райони з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я), інші залежать від особливостей виробництва, які визначають умови праці на конкретному робочому місці.

В юридичній літературі до умов праці відносять систему організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення працівникові належних умов трудової діяльності (Юридична енциклопедія: В 6 т./Редкол.:Ю.С.Шемшученко (голова редкол.) та ін.- К.: «Укр. енцикл.», 1998. – 765 с. – С. 209). В даному випадку під умовами праці розуміють систему організаційно-правових заходів, котрі повинні бути створені роботодавцем на підприємстві і включати належні умови праці для виконання працівником роботи за трудовим договором. В навчальній літературі було звернено увагу на те, що умови праці як явище об'єктивної дійсності формуються у процесі професійної діяльності внаслідок різних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, які мають відповідний вплив не тільки на здоров'я людини, а й на її працездатність, ставлення до праці та продуктивність праці (Охорона праці в галузі юриспруденції: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./П.Д.Пилипенко, О.І.Жолнович, З.Я.Козак (на ін); за ред. П.Д.Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2013. – 272 с. – С.112). У науковій літературі було зроблено висновок про те, що поняття «умови праці» не може бути пов'язане виключно із дотриманням технічних чи санітарно-гігієнічних нормативних положень. Воно є невіддільним від такої його складової, як створення комфортних, сприятливих

психологічних умов для працівника. А тому доцільно розглядати психологічні чинники складовою єдиного поняття «умови праці» (Бек У.П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління і права. – 2011. - № 1 (37). - С 203-208).

В науці трудового права було запропоновано визначення умов праці, зокрема, це сукупність технічних, технологічних та організаційних характеристик, роботи (праці), яку роботодавець доручає працівникові згідно трудового договору. Автор надав наступну класифікацію: умови праці як умови безпеки (охорони) праці, (виробничо-технічні та технологічні умови роботи); умови праці як умови, в яких виконується робота певної специфіки (організаційні умови роботи); умови праці як умови, на яких виконується робота (умови найму) (Сабітов А.А. – Умови праці: правовий аспект: автореф. . . . канд.юрид.наук: 12.00.05/ Омск, 2011). Ми цілком погоджуємось з наведеною класифікацією. Але хотілось би навести свої міркування з цього приводу. Слід звернути увагу на те, що у ст. 88 Трудового кодексу Республіки Узбекистан під умовами праці розуміється сукупність соціальних та виробничих факторів, при яких здійснюється робота. До соціальних факторів законодавець відносить розмір оплати праці, термін робочого часу, відпустки та інші умови, до виробничих технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. Як бачимо, в даному випадку умови праці це сукупність певних факторів. У свій час В.Г.Сойфер звертала увагу на те, що умови праці можна визначити як сукупність технічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та соціальних факторів... (Сойфер В.Г. Условия труда и качество работы. - Челябинск, 1978. – С.19).

Враховуючи наведене, можна зробити висновок про те, що під умовами праці слід розуміти сукупність організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, виробничо-побутових, соціальних, психологічних, естетичних факторів, які визначають умови праці для працівника під час виконання ним трудових

обов'язків. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне доповнити нині діючий КЗпП а також проект ТК запропонованим визначенням з тим щоб найманий працівник при реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору чітко розумів та уявляв, що представляють собою умови праці, які існують виробничі фактори, виробниче середовище і в якій мірі вони впливають на умови роботи, на оплату праці та розмір компенсаційних та гарантійних виплат в конкретних умовах, на його організм та стан здоров'я, на пільги та ін. під час виконання ним своєї трудової функції.