

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ШРАМКО ОЛЕКСАНДР В'ЯЧЕСЛАВОВИЧ

УДК 349.24:331.4

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ
ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор **Ярошенко Олег Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, завідувач кафедри трудового права, член-кореспондент НАПрН України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор **Москаленко Олена Вячеславівна**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

кандидат юридичних наук **Пижова Марина Олександрівна**, Міністерство освіти і науки України, заступник начальника відділу з питань кадрового забезпечення підвідомчих закладів та установ департаменту кадрового забезпечення.

Захист відбудеться 21 травня 2019 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 18 квітня 2019 року.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах розвитку в Україні ринкових відносин усе частіше виникає необхідність використовувати в конкурентній боротьбі новітні технологічні процеси, що ґрунтуються на сучасних досягненнях науки і техніки. Це, у свою чергу, вимагає створення належних, безпечних і здорових умов праці для працівників. Забезпечення таких умов має на меті зменшення рівня забруднення робочого простору й навколишнього природного середовища, небезпечних і шкідливих чинників виробництва, сприяння досягненню максимального зниження нераціональних витрат і, відповідно, зростання прибутку на підприємствах, щоб у такий спосіб задовольнити інтереси обох сторін трудових правовідносин.

У країнах з розвиненими ринковими відносинами набувають поширення програми гуманізації праці та її екологічної безпеки, які реалізуються для досягнення сталого економічного й соціального розвитку суспільства.

В Україні ці процеси, на жаль, знаходяться на стадії зародку, тоді як дедалі більше поширюються неналежні умови праці, в результаті чого виникають непродуктивні витрати, пов'язані з порятунком постраждалих від нещасних випадків і професійних захворювань (отруєнь) на виробництві, відновленням поламааного обладнання, інструментів, втрати через простой в роботі і як наслідок – недоодержання прибутку через такі умови праці. Ці збитки пропорційні рівню кваліфікації постраждалих, ступеню і тривалості втрати їх працездатності.

Наведене свідчить про своєчасність дослідження права працюючих на належні, безпечні та здорові умови праці, поняття й видів останніх, їх значення і впливу на продуктивність праці й результати виробництва з метою напрацювання наукових пропозицій і рекомендацій щодо врахування санітарно-гігієнічної характеристики умов праці на виробництві і проведення атестації робочих місць.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили роботи вчених-правознавців у галузі трудового права: А. А. Абрамової, Л. П. Амелічевої, Н. Б. Болотіної, С. А. Голощапова, Г. С. Гончарової, Ю. Ю. Івчук, Т. В. Коляди, О. О. Лакізи, О. В. Москаленко, О. М. Обушенка, М. О. Пижової, О. І. Процевського, М. В. Ранцева, А. А. Сабітова, В. І. Семенкова, А. М. Слюсаря, В. І. Чудовського, І. І. Шамшиної, Л. П. Шумної, О. М. Ярошенка та ін. Однак цими науковцями висвітлювалися проблеми охорони праці в цілому, а ось

окремі аспекти права трудівників на належні, безпечні та здорові умови праці залишились невивченими.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана згідно з планом науково-дослідницьких робіт кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах державної цільової комплексної програми «Проблеми удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації №0111u000960). Робота узгоджується з Пріоритетними напрямами розвитку правової науки на 2015-2020 роки, затвердженими постановою загальних зборів Національної академії правових наук України та Переліком перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженим постановою президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права встановити сутність права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, а також розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі завдання:

- з'ясувати значення конституційного права людини на належні, безпечні та здорові умови праці;
- розглянути зміст поняття «умови праці» й установити їх види;
- здійснити класифікацію умов праці за ознакою їх безпеки;
- визначити сутність тих факторів виробництва, що впливають на життя і здоров'я працівників;
- установити співвідношення між умовами праці – належними і безпечними, а також належними і здоровими;
- охарактеризувати атестацію робочих місць з точки зору дієвого заходу гарантування права трудівників на належні, безпечні та здорові умови праці;
- розкрити світовий досвід правової регламентації права людини на належні, безпечні та здорові умови праці.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у процесі реалізації працівником свого права на належні, безпечні та здорові умови праці, а також специфіка їх правового впорядкування.

Предметом дослідження є право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці.

Методи дослідження. Для проведення комплексного дослідження порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання нових висновків використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці в їх взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків між належними, безпечними та здоровими умовами праці й негативними факторами виробництва(підрозділи 1.2; 2.1). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства щодо правової регламентації права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці і проведення атестації робочих місць за умовами праці, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2). Метод компаративістики надав можливості виявити особливості світового правового регулювання права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці (підрозділи 3.1; 3.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші методи.

Основні висновки, положення й результати наукового дослідження ґрунтуються на вивченні чинного законодавства у сфері праці, судової практики, юридичної наукової літератури, що стосується розглядуваної царини.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою роботою, в якій на основі доробку вчених у галузі трудового права та національного законодавства про працю проведено дослідження феномену права трудівника на належні, безпечні та здорові умови праці. Це, у свою чергу, дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних положень, опрацювати практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань і запропонувати відповідний погляд на співвідношення належних, безпечних та здорових умов праці між собою, а також з важкими, шкідливими й небезпечними умовами праці.

Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях:

уперше:

– класифіковано умови праці з точки зору їх безпеки для життя і здоров'я працівника на дві групи, зокрема: (а) умови праці, пов'язані з характером виробництва, до яких слід відносити важкі, шкідливі й небезпечні, і (б) умови праці, які за ступенем виконання роботодавцем обов'язків з охорони праці на виробництві поділяються на здорові, безпечні й належні (нормальні, оптимальні);

– аргументовано, що важкі, шкідливі й небезпечні умови праці пов'язані зі специфікою виробництва, тоді як забезпечення здорових, безпечних і належних умов праці – це, по суті, обов'язок роботодавця створити саме такі умови, а також обов'язок працівників дотримуватись усіх заходів, якими їх забезпечив роботодавець для збереження життя і здоров'я, оскільки навіть в умовах виконання важких, шкідливих і небезпечних робіт працівник має бути впевненим у тому, що умови його праці є безпечними й належними;

– доведено, що категорія «безпечні умови праці» зовсім не означає, що безпеки не існує взагалі, адже потенційна небезпека життю і здоров'ю працівника завжди присутня у процесі виконання ним своїх трудових обов'язків. Забезпечення й гарантування безпеки працюючих повинні мати місце навіть на важких, шкідливих і небезпечних роботах;

– запропоновано безпечними умовами праці розуміти ті умови, за яких вплив потенційно шкідливих і небезпечних виробничих чинників усунуто або ж рівні такого впливу мінімізовані до гранично допустимих показників за допомогою забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, а також наявності справного стану технічного оснащення, обладнання, устаткування, інструментів тощо;

– встановлено, що поділ умов праці на належні, безпечні та здорові є штучним, позаяк вони взаємопов'язані й невіддільні, оскільки належними умовами праці за своєю сутністю якраз і є безпечні та здорові умови. Якщо на підприємстві, в установі чи організації створено безпечні умови праці, це означає, що вони є належними і здоровими;

– обґрунтовано, що належними умовами праці є умови, за яких є допустимими граничні рівні впливу на працівника пилового фактору, вібраційно-шумового й радіаційного, створення сприятливого мікрокліматичного режиму (теплового режиму), освітлення і психоемоційної атмосфери за умов забезпечення працюючих засобами

індивідуального захисту, підтримання справного стану робочого обладнання, інструментів, агрегатів тощо, а також за умов підтримання стану здоров'я працівників (забезпечення їх молоком, газованою солоною водою та ін.), профілактики нещасних випадків на виробництві й недопущення професійних захворювань (отруень);

удосконалено:

– розуміння умов праці як характеристики оточення суб'єкта у робочому процесі (температура, склад повітря, освітлення, рівень вібраційно-шумового впливу, ергономічна характеристика робочого місця, радіаційний вплив, урахування так званої «вимушеної пози»).

– наукову позицію щодо встановлення саме у ст. 41 КЗпП України додаткової підстави для звільнення керівника за невиконання вимог безпеки й охорони праці, позаяк на практиці звільнення керівників за недотримання вимог до безпеки й охорони праці відбувається за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України;

набули подальшого розвитку:

– наукові позиції щодо створення роботодавцем здорових умов праці шляхом забезпечення працюючих молоком, газованою солоною водою, іншим спеціальним харчуванням, проведення профілактики й попередження професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, гарантування санаторно-курортного лікування та ін.;

– науковий підхід до сутності атестації робочих місць за умовами праці як заходу, який дає змогу з'ясувати фактори і причини виникнення несприятливих умов праці, правильно і всебічно їх оцінити, підтвердити їх відповідність вимогам, установленим спеціальними нормами й нормативами та обґрунтувати надання працюючим передбачених законодавством пільг і компенсацій за роботу у шкідливих умовах.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані у дисертації наукові положення, висновки та практичні пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення й розкриття порушеної проблеми, розвитку правового регулювання права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у *правотворчості* – у процесі реформування й удосконалення чинного законодавства у сфері охорони праці відповідно до наданих пропозицій;

– у *правозастосуванні* – при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.), «Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин» (м. Харків, 18-19 січня 2019 р.), «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса 18-19 січня 2019 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення в шести наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті в науковому періодичному виданні іншої держави і тезах трьох доповідей на наукових та науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження, логікою і послідовністю розкриття теми й викладення результатів. Вона складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які включають шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 189 сторінок, із них основного тексту – 162 сторінки, кількість використаних джерел – 214 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1 «Поняття і види умов праці у правовому регулюванні трудових відносин» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «Поняття і значення умов праці» аналізуються підходи до визначення умов праці у науковій юридичній літературі, в нормативно-правових актах, у тому числі в проекті Трудового кодексу України.

Констатовано, що умови праці впливають як на стан здоров'я людини, так і на результати її роботи, а також на основні соціально-економічні показники підприємства. Кожному підприємству потрібні певні витрати на впровадження заходів з поліпшення умов праці, на попередження й компенсацію впливу на життя і здоров'я працівників несприятливих чинників. Від стану цих умов, ступеня їх впливу на організм працюючих, на відповідні параметри виробничого процесу залежить і рівень їх працездатності, а значить, і продуктивності.

Умови праці на виробництві формуються під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Якщо перші визначаються станом виробничого середовища, який залежить від технології й організації робіт, ергономічних характеристик робочого місця тощо, то другі – значною мірою впливом навколишнього оточуючого виробництво природного середовища, яке, у свою чергу, залежить від техногенних і природних умов.

За сприятливих умов ефективність живої й використання матеріалізованої праці є вищою через зниження напруженості останньої й підвищення працездатності трудівників, скорочення непродуктивних витрат праці й виробництва, більш швидке й ефективне відновлення витрачених життєвих сил, збільшення часу на виконання основних виробничих операцій тощо. Так, зниження шуму, зміна температури повітря, його вологості, збільшення освітлюваності робочих місць до більш комфортних показників дозволяють суттєво підвищити продуктивність праці.

Автор дійшов висновку, що умови праці становлять собою характеристику оточення суб'єкта у процесі його трудової діяльності, що охоплює: температуру, склад повітря, освітлення, рівень вібраційно-шумового впливу, ергономічну характеристику робочого місця, радіаційний вплив, урахування так званої вимушеної пози.

У підрозділі 1.2 «Види умов праці» доведено, що умови праці з точки зору безпеки для життя і здоров'я працюючої людини можна класифікувати за двома групами, а саме: (а) пов'язані з характером виробництва, до яких варто віднести важкі, шкідливі та небезпечні умови праці; (б) за ступенем виконання роботодавцем обов'язків з

охорони праці на виробництві поділяються на здорові, безпечні й належні (нормальні, оптимальні) умови праці.

Така класифікація зумовлена тим, що важкість праці пов'язується з навантаженням, масою вантажу, що піднімається й переміщується, напруженістю тощо, що може негативно впливати на здоров'я працівника, а тому часто такі умови праці розглядаються на практиці як неналежні. Те ж саме можна сказати і про шкідливі й небезпечні умови праці, які також апіорі на практиці вважають неналежними. Автор дотримується іншої позиції, зокрема, важкість, шкідливість і небезпечність умов праці зовсім не свідчить про неналежні умови праці. Виокремлено дві групи умов праці є різними за своєю сутністю. Адже наявність важких, шкідливих і небезпечних умов праці є специфікою відповідного виробництва, тоді як забезпечення здорових, безпечних і належних умов праці, по суті, є обов'язком роботодавця щодо створення саме таких умов. Працівник же зобов'язаний дотримуватись усіх заходів безпеки, якими забезпечив його роботодавець. Адже навіть в умовах виконання важких, шкідливих і небезпечних робіт працівникові мають гарантуватися здорові, безпечні й належні умови праці. Безпечними умовами праці слід назвати ті умови, за яких вплив потенційно шкідливих і небезпечних виробничих чинників усунуто або рівні такого впливу мінімізовані до гранично допустимих показників за допомогою засобів індивідуального захисту, а також забезпечення справного стану технічного оснащення, обладнання, устаткування, інструментів тощо.

Належними умовами праці є ті, за яких існують допустимі граничні рівні впливу на працівників пилового чинника, вібраційно-шумового й радіаційного впливу і створено сприятливий мікрокліматичний (тепловий) режим, освітлення і психоемоційна атмосфера, при обов'язковому забезпеченні працюючих засобами індивідуального захисту, підтриманні справного стану обладнання, інструментів, агрегатів тощо, а також за умови опікування станом здоров'я трудівників (забезпечення молоком, газованою солоною водою та ін.) і підтримання на виробництві профілактики нещасних випадків і недопущення професійних захворювань (отруень).

Для збереження здоров'я працівників роботодавець зобов'язаний створювати здорові умови праці шляхом забезпечення їх молоком, газованою солоною водою, іншим спеціальним харчуванням, проведення профілактики й попередження професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, гарантування санаторно-курортного лікування та ін.

Розділ 2 «Юридична природа права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Сутність і стан правового забезпечення права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці» зауважується, що реалізовувати встановлене на конституційному рівні своє право на працю особа зможе у випадку, якщо на робочих місцях будуть створені належні й безпечні умови праці. Право на працю безпосередньо пов'язано з правом кожного на безпечні, належні та здорові умови праці, адже без створення стану безпеки на робочому місці ані працівник не зможе належним чином виконувати свої трудові обов'язки без шкоди своєму життю і здоров'ю, ані роботодавець не зможе розвивати підприємство, якщо значні кошти будуть витратитися на відновлення працездатності працюючих. Така ситуація не сприятиме отриманню прибутку й залученню на підприємство високопрофесійних кадрів.

Власник або уповноважений ним суб'єкт зобов'язаний забезпечувати безпечні й нешкідливі умови праці на підприємствах, установах та організаціях. Однак передбачати це зобов'язання як додаткову підставу для звільнення керівника за невиконання вимог безпеки й охорони праці у ст. 41 КЗпП України навряд чи є сенс, позаяк у такому випадку звільненню будуть підлягати всі спеціальні суб'єкти, на яких роботодавцем буде покладено обов'язок із забезпечення на виробництві належних умов праці. Проте такі умови має створити саме роботодавець, а делегувати ці повноваження він не вправі, оскільки відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється саме роботодавцем. На практиці звільнення керівників за недотримання вимог з безпеки й охорони праці відбувається за п. 8 ст. 36 КЗпП України.

У підрозділі 2.2 «Атестація робочих місць як дієвий захід гарантування для працівників належних, безпечних і здорових умов праці» аргументовано, що атестація робочих місць повинна мати на меті виявлення існуючих на робочих місцях шкідливих і небезпечних чинників, щоб роботодавець спробував налагодити виробництво й уникнути або хоча б зменшити шкідливий вплив останніх на здоров'я працівників. З метою створення належних, безпечних і здорових умов праці вже на етапі планування побудови підприємства слід враховувати низку умов-факторів.

Атестація робочих місць за умовами праці – це захід, який дає змогу встановити чинники і причини виникнення на підприємстві несприятливих умов праці, правильно і всебічно їх оцінити, підтвердити їх відповідність вимогам установлених норм і нормативів, а також

обґрунтувати надання пільг і компенсацій працівникам, робота яких пов'язана зі шкідливими умовами, передбаченими законодавством. Атестація робочих місць становить собою логічно обґрунтований, економічно доцільний складник системи мотивації працезахоронної діяльності. Визначення обсягів витрат для поліпшення умов праці повинно супроводжуватися розрахунком критичної точки безбитковості виробництва основних видів продукції, оскільки прибуток підприємств залежить як від обсягів виробництва одиниці продукції й ціни її реалізації, так і від суми постійних і змінних витрат, пов'язаних, у тому числі, з охороною праці при одержанні того чи іншого виду продукції.

Розділ 3 «Світовий досвід правового забезпечення права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1 *«Міжнародний досвід правового забезпечення права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці»* проаналізовано положення численних міжнародно-правових актів у царині забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці, зокрема Європейської соціальної хартії (переглянута), Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, а також директиви Європейського Союзу.

Розвиток директив ЄС, що стосуються безпеки й охорони здоров'я на роботі, перейшов до нового етапу, що характеризується їх змістовним переглядом у напрямку: (а) спрощення системи директив, але зі збереженням досягнутого рівня охорони праці, встановленого рамковою директивою (директиви повинні бути чіткими, простими й такими, що зменшують невинуватий адміністративний тиск на роботодавців); (б) уніфікації директив з метою їх практичного впровадження всіма роботодавцями, особливо на малих і середніх підприємствах, у державних установах, систематизації наявних директив шляхом їх майбутньої кодифікації, постійної підтримки актуальності, що передбачає їх систематичне оновлення; (в) перегляд й ухвалення нових директив з урахуванням появи раніше невідомих виробничих ризиків.

Доведено, що уніфікація правових норм у межах ЄС найбільше запроваджена саме у сфері безпеки й гігієни праці. Оскільки Україна знаходиться на шляху інтеграції до ЄС, у ній повинні бути розроблені проекти нормативно-правових актів, що стосуються міжнародних вимог до охорони праці трудівників гірничодобувних галузей промисловості, правил охорони праці при виконанні робіт на борту риболовних суден,

загальних вимог стосовно забезпечення охорони праці з боку роботодавців. Національне законодавство з охорони праці ще не гармонізовано з деякими важливими міжнародними стандартами і стандартами ЄС, що стосуються праці молоді, працівників, які входять до особливої групи ризику з охорони праці (вагітні працівниці, жінки, які нещодавно народили або годують дитину).

У підрозділі 3.2 «Зарубіжний досвід правового забезпечення права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці» здійснено аналіз правового забезпечення здорових, безпечних та належних умов праці у таких державах, як Великобританія, Канада, Франція, Сполучені Штати Америки та Федеративна Республіка Німеччини.

Установлено, що у розвинених європейських країнах законодавство щодо забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці характеризується станом, так би мовити, добробуту на роботі, що означає перш за все морально-фізичний і соціальний добробут, а не лише відсутність на виробництві нещасних випадків чи профзахворювань.

Визначальним підходом до сучасної національної концепції правового забезпечення права трудівників на належні, безпечні та здорові умови праці має стати система охорони праці, яка ґрунтується на принципах промислової безпеки, захищеності працюючих і суспільства в цілому від можливих негативних наслідків у виробничих процесах. Керівник підприємства, глибоко усвідомлюючи те, що охорона праці є запорукою добробуту й подальшого економічного зростання його виробництва, зобов'язаний створити на своєму підприємстві належні, безпечні та здорові умови праці.

ВИСНОВКИ

Комплексне дослідження доробку вчених у галузі трудового права, критичний аналіз національного законодавства і світового досвіду допомогли розкрити сутність такого феномену, як права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, а також розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання права трудівника на належні, безпечні та здорові умови праці.

Основні наукові й практичні результати дослідження:

1. Умови праці на підприємстві становлять собою характеристику оточення суб'єкта у процесі його діяльності, охоплюючи

температуру, склад повітря, освітлення, рівень вібраційно-шумового впливу, ергономічну властивість робочого місця, радіаційний вплив, урахування «вимушеної пози».

2. З точки зору безпеки для життя і здоров'я працівника умови праці можна класифікувати на дві групи. Це умови праці: (а) пов'язані зі специфікою виробництва, до яких відносять важкі, шкідливі й небезпечні, і (б) які за ступенем виконання роботодавцем обов'язків з охорони праці на виробництві поділяються на здорові, безпечні й належні (нормальні, оптимальні). Така класифікація зумовлена тим, що, як правило, важкість праці пов'язується з навантаженням, масою вантажу, що піднімається й переміщується, напруженістю тощо, що може негативно впливати на здоров'я працівника. Ось чому такі умови праці часто розглядаються на практиці як неналежні. Те ж саме можна сказати і про шкідливі й небезпечні умови праці, які також апріорі вважають неналежними. Важкість, шкідливість і небезпечність таких умов зовсім не свідчить про неналежні умови праці. Ці виокремлені дві групи умов праці є різними за своєю сутністю. Так, важкі, шкідливі й небезпечні є особливостями виробництва, тоді як забезпечення здорових, безпечних і належних умов праці, по суті, є обов'язком роботодавця створити їх, а також обов'язком працівника дотримуватись усіх заходів безпеки, створених наймачем для гарантування останньому здорових, безпечних і належних умов його роботи. Адже навіть в умовах виконання важких, шкідливих і небезпечних робіт працівник має бути впевненим у тому, що умови його праці є здоровими, безпечними й належними.

3. Категорія «безпечні умови праці» не означає відсутність небезпеки взагалі, оскільки потенційна небезпека життю і здоров'ю трудівника завжди присутня під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Забезпечення й гарантування безпеки працівника повинно мати місце навіть на важких, шкідливих і небезпечних роботах. Отже, безпечними умовами праці є ті, за яких вплив потенційно шкідливих і небезпечних виробничих чинників усунуто або рівні такого впливу мінімізовані до гранично допустимих показників за допомогою засобів індивідуального захисту, справного стану технічного оснащення, обладнання, устаткування та інструментів та ін.

4. Для збереження здоров'я працівників роботодавець має створювати здорові умови праці шляхом забезпечення молоком, газованою солоною водою, іншим спеціальним харчуванням, здійснювати профілактику й попередження професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, гарантувати санаторно-курортне

лікування та ін. Іншими словами, роботодавець повинен піклуватися про стан здоров'я своїх працівників згідно з ст. 153 КЗпП України, за якою власник або уповноважений ним орган зобов'язаний запроваджувати на підприємстві сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

5. Поділ умов праці на належні, безпечні і здорові є умовним, позаяк усі вони є взаємопов'язаними, невіддільними, оскільки за своєю сутністю належними умовами є безпечні та здорові умови праці. У той же час, якщо на підприємстві, в установі чи організації створено безпечні умови праці, це означає, що вони є належними і здоровими.

6. Належними умовами праці є ті, за яких є допустимими граничні рівні впливу на працівника пилового, вібраційно-шумового, радіаційного чинника, створення сприятливого мікрокліматичного (теплого) режиму, відповідного освітлення і психоемоційної атмосфери. При цьому працівники мають бути забезпечені засобами індивідуального захисту, справним станом обладнання, інструментів, агрегатів тощо, а також за умови підтримання його здоров'я (забезпечення молоком, газованою солоною водою тощо), профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань (отруєнь).

7. Завдання власника або уповноваженого ним суб'єкта є забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах, в установах та організаціях, але в передбаченні додаткової підстави для звільнення керівника за невиконання вимог безпеки чи охорони праці (за ст. 41 КЗпП України) навряд чи є сенс, позаяк у такому випадку звільненню будуть підлягати спеціальні суб'єкти, на яких роботодавцем покладено обов'язок з гарантування належних умов праці. Проте останні зобов'язаний створити роботодавець, причому делегувати ці повноваження він не вправі, оскільки відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється саме власником підприємства, установи чи організації. На практиці звільнення керівників за недотримання вимог з безпеки чи охорони праці має місце за п. 8 ст. 36 КЗпП України.

8. За результатами атестації робочих місць визначають право:

а) на підвищену оплату праці на роботах важких, зі шкідливими й небезпечними їх умовами;

б) на безоплатне забезпечення трудівників молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;

в) на постійне лікувально-профілактичне харчування. Цими результатами також оперують, коли встановлюють працівникам пенсії за віком на пільгових умовах, пільги й компенсації за рахунок підприємства чи організації, при обґрунтуванні пропозицій про внесення змін і доповнень до відповідних списків виробництв, робіт, професій і посад, що дають право на такі пенсії, на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці, коли опрацьовується перелік робіт, за яким визначається скорочена тривалість робочого тижня, а також при розробленні заходів для поліпшення умов праці й оздоровлення трудящих.

9. Мета атестації робочих місць – виявлення існуючих на робочих місцях шкідливих і небезпечних чинників для того, щоб роботодавець спробував налагодити виробництво, уникнути або хоча б зменшити їх шкідливий вплив на здоров'я працівників. Ось чому, з метою мати в майбутньому належні, безпечні та здорові умови праці вже на етапі планування побудови підприємства треба враховувати низку відповідних факторів.

10. Атестація робочих місць за умовами праці – це захід, який дає змогу визначити негативні чинники і причини виникнення несприятливих умов праці, правильно і всебічно їх оцінити, підтвердити їх відповідність вимогам установлених норм і нормативів, обґрунтувати надання пільг і компенсацій працюючим за роботу в передбачених законодавством шкідливих умовах. Атестація робочих місць є логічно обґрунтованим, економічно доцільним вагомим складником системи мотивації працезохоронної діяльності роботодавця. Визначення обсягів витрат для поліпшення умов праці повинно супроводжуватися розрахунком критичної точки беззбитковості виробництва основних видів продукції, оскільки прибуток підприємств залежить як від обсягів виробництва й ціни реалізації одиниці продукції, так і від суми постійних і змінних витрат, пов'язаних у тому числі з охороною праці при одержанні певного виду продукції.

11. Концепція права на безпечні та здорові умови праці в ЄС містить певні ключові елементи, як-от:

а) системний характер політики у сфері безпеки і здоров'я на виробництві, розроблюваної й застосовуваної на рівні як держави в цілому, так і окремих роботодавців;

б) індивідуалізація й комплексність зазначеної політики, що передбачають урахування не тільки технологічних та організаційних аспектів праці, а й соціально-психологічних чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;

в) нагляд і контроль за додержанням норм про безпеку і здоров'я працюючих осіб силами органів ЄС, внутрішньодержавних органів, роботодавців, працівників, їх представників і сумісних органів;

г) співробітництво трудівників і роботодавців, а також останніх між собою у справі дотримання безпечних і здорових умов праці;

д) актуальність, технічна й організаційна сучасність, а також комплексність і постійне вдосконалення заходів із забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Шрамко О. В. Атестація робочих місць як дієвий захід гарантування належних, безпечних та здорових умов праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Вип. 43. Т. 4. С. 191-193.

2. Шрамко О. В. Міжнародний аспект правового регулювання безпечних умов праці. *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. 2018. № 5. Т. 1. С. 159-162.

3. Шрамко О. В. Щодо юридичних гарантій права працівника на безпечні та здорові умови праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серію Юридичні науки*. 2018. Вип. 2. Том 1. С. 125-127.

4. Шрамко О. В. Щодо етапів розвитку законодавства у сфері охорони праці в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серію Юридичні науки*. 2018. Вип. 4. Том 1. С. 102-105.

5. Шрамко О. В. Безпечні і здорові умови праці – конституційне право працівника. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. № 5. Т. 1. С. 160-165.

6. Шрамко О. В. Безпечні умови праці як трудо-правова категорія. *Право і суспільство*. 2019. №1. Ч. 2. С. 81-85.

7. Шрамко О. В. Право працівників на належні, безпечні та здорові умови праці: зарубіжний досвід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2019. Вип. 54. С. 106-109.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Шрамко О. В. Порівняльний аналіз систем атестації робочих місць в країнах колишнього СРСР. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків: Право, 2017. С. 352-354.

2. Шрамко О. В. Значення права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса 18-19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 59-61.

3. Шрамко О. В. Безпечні умови праці – один із ключових складників гідної праці. *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18-19 січня 2019 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 106-109.

АНОТАЦІЯ

Шрамко О. В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2019.

У дисертації здійснено класифікацію умов праці з точки зору безпеки для життя і здоров'я працівника на дві групи: (1) умови праці, пов'язані з характером виробництва, до яких варто віднести важкі, шкідливі й небезпечні умови і (2) умови праці, які за ступенем виконання роботодавцем обов'язків з охорони праці на виробництві поділяються на здорові, безпечні й належні (нормальні, оптимальні).

Проведена класифікація зумовлена тим фактом, що важкість праці пов'язується, як правило, з навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується працівником, напруженістю тощо, що може негативно впливати на його здоров'я. Ось чому часто такі умови праці розглядаються на практиці як важкі, неналежні. Те ж саме можна сказати і про шкідливі й небезпечні умови праці, які також апріорі на практиці вважаються неналежними. У той же час важкість, шкідливість і небезпечність праці зовсім не свідчить про неналежні її умови.

У дисертаційній роботі доводиться, що за своєю сутністю ці дві групи умов праці є різними. Адже важкі, шкідливі й небезпечні умови є особливістю виробництва, тоді як забезпечення здорових, безпечних і належних умов праці, по суті, є обов'язком роботодавця, який повинен створити саме такі умови. Обов'язком же працюючих є дотримання всіх заходів безпеки, створених роботодавцем для гарантування здорових, безпечних і належних умов праці. Адже навіть в умовах виконання важких, шкідливих і небезпечних робіт працівникові мають гарантуватися здорові, безпечні й належні умови праці.

Доводиться, що поділ умов праці на належні, безпечні і здорові є штучним, позаяк вони взаємопов'язані й невіддільні, оскільки належними умовами праці за своєю сутністю якраз і виступають безпечні і здорові умови. У свою чергу, якщо на підприємстві, в установі чи організації створено безпечні умови праці, то це означає, що вони є належними і здоровими.

Ключові слова: умови праці, безпечні умови праці, належні умови праці, здорові умови праці, шкідливі умови праці, важка праця, право на безпечні, належні та здорові умови праці, атестація робочих місць.

АННОТАЦІЯ

Шрамко А. В. Право работника на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2019.

В диссертации осуществлена классификация условий труда с точки зрения безопасности для жизни и здоровья работника на две группы: (1) условия труда, связанные с характером производства, к которым следует отнести тяжелые, вредные и опасные условия и (2) условия труда, которые по степени выполнения работодателем обязанностей по охране труда на производстве делятся на здоровые, безопасные и надлежащие (нормальные, оптимальные).

Эта классификация обусловлена тем фактом, что тяжесть труда связывается, как правило, с нагрузкой, массой груза, поднимаемого и перемещаемого работником, напряженностью и т.п., что может

негативно влиять на его здоровье. Вот почему часто такие условия труда рассматриваются на практике как тяжелые, ненадлежащие. То же самое можно сказать и о вредных и опасных условиях труда, которые априори на практике считаются ненадлежащими. В то же время тяжесть, вредность и опасность труда вовсе не свидетельствует о ненадлежащих условиях.

В диссертационной работе доказывается, что по своей сути эти две группы условий труда различны. Ведь тяжелые, вредные и опасные условия являются особенностью производства, тогда как обеспечение здоровых, безопасных и надлежащих условий труда, по сути, является обязанностью работодателя, который должен создать именно такие условия. Обязанностью же работающих является соблюдение всех мер безопасности, созданных работодателем для обеспечения здоровых, безопасных и надлежащих условий труда. Ведь даже в условиях выполнения тяжелых, вредных и опасных работ работнику должны гарантироваться здоровые, безопасные и надлежащие условия труда.

Доказывается, что разделение условий труда на надлежащие, безопасные и здоровые является искусственным, поскольку они взаимосвязаны и неотделимы, поскольку надлежащими условиями труда по своей сути как раз и выступают безопасные и здоровые условия. В свою очередь, если на предприятии, в учреждении или организации созданы безопасные условия труда, то это означает, что они являются надлежащими и здоровыми.

Ключевые слова: условия труда, безопасные условия труда, соответствующие условия труда, здоровые условия труда, вредные условия труда, тяжелый труд, право на безопасные, надлежащие и здоровые условия труда, аттестация рабочих мест.

SUMMARY

Shramko O. V. The employee's right to proper, safe and healthy working conditions. – Qualifying scientific work preserving manuscript rights.

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2019.

In the thesis, the classification of working conditions from the point of view of safety for the worker's life and health, has been grouped into two groups, in particular: (1) working conditions that are related to the nature of production, which should include: heavy, harmful and dangerous and (2)

labor conditions, which, by degree of employer's performance of duties on occupational safety, are divided into: healthy, safe and proper (normal, optimal).

The author insists that this classification is due to the fact that, as a rule, the severity of labor is related to the load, the weight of the rising and moving cargo, the tension, etc., which can adversely affect the health of the employee, therefore often these conditions are considered on practice as inappropriate. The same can be said about harmful and hazardous working conditions, which are also considered a priori in practice to be inappropriate. While the severity, harmfulness and danger of working conditions does not at all indicate an inadequate working environment.

In the thesis it has proved that the two groups of working conditions are different in their essence, because the heavy, harmful and dangerous are the peculiarities of production, while the provision of healthy, safe and proper working conditions is essentially the duty of the employer to create exactly the following conditions and obligations. The employee must comply with all safety measures that were created by the employer to ensure a healthy, safe and decent working environment for the worker. Indeed, even in the performance of heavy, harmful and dangerous work, the worker must be guaranteed healthy, safe and proper working conditions.

The author convinces that the category of «safe working conditions» does not mean that there is no danger, because the potential danger to the worker's life and health is always present at the time when he performs his labor duties. Ensuring and guaranteeing the safety of an employee should take place even in heavy, harmful and dangerous work. Therefore, safe working conditions are those working conditions in which the influence of potentially harmful and dangerous production factors is eliminated or the levels of such influence are minimized to the maximum allowable values with the help of personal protective equipment, as well as by ensuring the proper condition of technical equipment, equipment, equipment and tools, etc.

The thesis states that in order to preserve the health of workers, the employer must create healthy working conditions by ensuring the provision of milk, aerated salt water, other special meals, prevention and prevention of occupational diseases and accidents at work, guaranteeing sanatorium and spa treatment, etc.

The paper argues that the division of working conditions into proper, safe and healthy conditions is conditional, since these working conditions are interrelated and inseparable, since the proper working conditions are, by its very nature, safe and healthy working conditions. In turn, if there is a safe

working environment in the enterprise, institution, or organization, then this means that the working conditions are decent and healthy.

Proper conditions of work, the thesis has proposed to understand, the conditions for which the permissible levels of influence on the worker of the dust factor, the vibration-noise effect, radiation effect and the creation of favorable microclimatic regime (thermal regime), illumination atmosphere are allowed, provided that the workers are provided with means of individual protection, maintenance of the condition of equipment, tools, assemblies, etc., as well as maintaining the health of workers (provision of milk, carbonated salt water, etc.) and the prevention of accidents and occupational diseases (poisoning). The author insists that the certification of workplaces should be aimed at identifying the harmful and dangerous factors that exist in the workplace, so that the employer attempts to establish production in such a way as to avoid or at least reduce the harmful effects on the health of workers. In order to create proper, safe and healthy working conditions, it is necessary to take into account a number of factors at the planning stage of the construction of an enterprise.

The thesis focuses on the fact that the certification of workplaces by working conditions is an event that allows determining the factors and causes of adverse working conditions, correctly and comprehensively assessing these conditions and confirming their compliance with the requirements of the established norms and norms and justifying the provision of benefits and compensation for work in harmful conditions provided by the legislation. The certification of workplaces is a logically justified and economically feasible component of the system of motivation for labor protection activities. Determining the amount of costs to improve working conditions must be accompanied by the calculation of the critical point of break-even production of the main types of products, since the profit of enterprises depends on the volume of production and the selling price of the unit of production, and on the sum of fixed and variable costs, including related labor protection in obtaining a certain type of product.

Key words: working conditions, safe working conditions, proper working conditions, healthy working conditions, harmful working conditions, hard work, the right to safe, proper and healthy working conditions, certification of workplaces.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, доцент
А. М. Слюсар

Підписано до друку 12.04.2019 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 232.

Друкарня ТОВ «ПромАрт»
61023, Україна, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80