У. П. Бек
аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка

УДК 349.243:331.45

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Досліджується конституційне право на належні, безпечні та здорові умови праці в Україні. Пропонується чинне конституційне положення "право на належні, безпечні та здорові умови праці" змінити на більш загальне оціночне поняття "право на сприятливі для життя і здоров'я умови праці". Доводиться, що саме таке формулювання якнайкраще розкриває основну мету правового забезпечення суспільних відносин у сфері цілісної і комплексної охорони та захисту життя й здоров'я особи у процесі праці.

Ключові слова: умови праці, право на сприятливі для життя і здоров'я умови праці.

Конституція України 1996 року закріпила доволі широкий перелік соціально-економічних прав людини і громадянина, який сьогодні є одним з найповніших у порівнянні з конституціями інших країн світу. Такий підхід є цілком закономірним, адже у соціалістичній концепції, яка досить довгий час була панівною для України, соціально-економічні права людини вважались домінуючими. Серед конституційних норм, у яких викладено основи конституційного ладу Української держави (розд. 1 Конституції України), містяться положення про те, що людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку в Україні визнано найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Все це переконливо свідчить про те велике значення, що його надає Українська держава правам і свободам людини і громадянина, гарантіям їх реалізації, обов'язкам людини і громадянина, загалом їхньому правовому становищу.

У розвиток наведених фундаментальних конституційних положень у ст. 43 Конституції України законодавець закріпив природне право кожної людини на працю та належні, безпечні і здорові умови праці. Таким чином, зведення цих прав до рангу конституційних ілюструє першочергову необхідність для їх реалізації та захисту. Разом із тим треба зауважити, що використання оціночного поняття "належні, безпечні та здорові умови праці" для закріплення конституційного права не сприяє ефективності нормативного регулювання відповідних відносин. У цьому контексті потрібно погодитись із С. М. Черноус, яка вважає, що використання оціночних понять у трудовому праві одночасно породжує певні труднощі в процесі реалізації норм, що їх містять [1, с. 1].

З огляду на це вважаємо за необхідне з метою правильного та чіткого застосування нормативних приписів з'ясувати зміст права на належні, безпечні та здорові умови праці. Для цього, найперше, треба визначитися з поняттям "умови праці".

У тлумачному словнику української мови це поняття подається як правила, що існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [2, с. 610–611]. Інше визначення пропонує Великий тлумачний словник сучасної української мови. Згідно з ним умовами праці є сукупність елементів виробничого середовища та специфіка трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність людини та результати її діяльності [3, с. 1506].

Варто нагадати, що до з'ясування цього поняття звертались і вчені-трудовики.

© Бек У. П., 2011

Університетські наукові записки, 2011, № 1 (37), с. 203-208. www.univer.km.ua

Наприклад, О. І. Процевський під умовами праці розуміє сукупність соціальних та виробничих чинників, за яких здійснюється праця [4, с. 103]. На думку О. І. Цепіна, "умови праці" — це все, що впливає на робочу силу, на стан працездатності людини безпосередньо на робочих місцях в конкретних трудових організаціях і трудових колективах [5, с. 151].

Т. В. Парпан вважає, що умови праці визначаються соціальними та виробничими чинниками, за наявності яких здійснюється трудова діяльність осіб [6, с. 6]. Натомість П. О. Ізуїта доводить, що йдеться про сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання трудових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності [7, с. 32].

Неважко зауважити, що у поданих вище визначеннях пропонується "умови праці" розглядати лише у контексті найманої праці. Разом із тим сфера застосування відповідного законодавства є значно ширшою. Зокрема, ст. 2 Закону України "Про охорону праці" поширює його дію на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих. Відтак коло відносин, правове забезпечення яких здійснюється за допомогою відповідного законодавчого акта, крім відносин найманої праці, охоплює також і інші суспільні трудові відносини. Це і трудові відносини членів фермерського господарства, трудові відносини, пов'язані із проходженням альтернативної (невійськової служби), а також праця осіб, які відбувають покарання у вигляді обмеження чи позбавлення волі тощо.

З огляду на це визначення умов праці необхідно розглядати у широкому та вузькому значенні. Зокрема, сукупність усіх чинників, що впливають на особу у процесі праці незалежно від підстав виникнення трудових відносин і які характеризують оточення, у якому здійснюється трудова діяльність, можна вважати умовами праці у широкому значенні. Натомість єдність усіх чинників професійного середовища та трудового процесу, за наявності яких здійснюється трудова діяльність найманих працівників, — це умови праці у вузькому їх значенні.

Саме таке визначення умов праці подається у Трудовому кодексі Російської Федерації. Тут у ст. 209 зазначено, що умовами праці є сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що здійснюють вплив на працездатність і здоров'я працівника [8].

Чинний Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття "умови праці", хоч і вживає його неодноразово. Проект Трудового кодексу України попри те, що містить книгу третю під назвою "Умови праці", визначення цього поняття не пропонує. Разом з тим аналіз відповідної книги дозволяє зробити висновок, що до умов праці автори проекту відносять робочий час, час відпочинку, нормування праці, заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати, а також охорону праці. Видається, що такий підхід занадто вузько визначає це поняття. Очевидно, що з урахуванням сучасних тенденцій у науці трудового права не зараховувати до умов праці ті чинники, які визначають естетичні і психофізіологічні умови на робочому місці, також не можна.

Нагадаємо, що у радянський період право на належні, безпечні та здорові умови праці традиційно пов'язувалось із технічною стороною гарантування безпеки праці і в основному зводилось до дотримання норм техніки безпеки та виробничої санітарії. Однак ще у 70–ті рр. XX ст. А. І. Цепін пропонував подолати вузький підхід щодо визначення умов праці. Він, зокрема, наполягав на розширенні права працівників на безпечні і здорові умови праці за рахунок доповнення правового забезпечення охорони праці нормами, які б встановлювали обов'язок створити працівникам сприятливі естетичні і психофізіологічні умови на робочих місцях [9, с. 153].

Україна, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка визнає право на гідне ставлення до працівників на роботі (ст. 26), не передбачає права працівників на захист їхньої гідності у чинному трудовому законодавстві. Безперечно, що таке упущення потребує негайного усунення і закріплення за державою обов'язку сприяти припиненню агресивних, образливих діянь щодо працівника на робочому місці або у

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2011, № 1 (37), с. 203-208.

зв'язку із його трудовою діяльністю.

Потрібно звернути увагу на те, що деякі науковці вважають за необхідне включати створення сприятливого психологічного клімату на виробництві в поняття виробничого середовища [10, с. 97–105]. А тому цілком можливо розглядати такі психологічні чинники складовою єдиного поняття "умови праці". Тобто поняття умов праці не може бути більше пов'язано виняткова із дотриманням технічних чи санітарно-гігієнічних положень. Вони є невіддільними від такої його складової як створення комфортних, сприятливих психологічних умов для працівників.

Серед психологічних чинників, які впливають на працівника під час роботи, можна виділити монотонність праці, нервово-психічне навантаження, естетизацію робочого середовища (наприклад, архітектурне та колірне оформлення відділу), психологічний клімат в колективі, взаємовідносини між членами трудового колективу тощо.

Крім психологічних чинників, важливе значення мають і фізіологічні фактори, які характеризують дію на організм людини фізичних зусиль, ступінь їх тяжкості, темп та ритм роботи, а також вибір раціональної трудової пози тощо. Їх оптимізація дозволяє захистити людину від перевтомлення, втрати здоров'я, підвищує працездатність і сталість в праці.

Психологічні та фізіологічні чинники безперечно є важливими складовими поняття умови праці, але не єдиними. Крім них, існують і інші фактори, що не пов'язані з особою працівника, а зазвичай характеризують середовище, у якому відбувається процес праці.

Отже, умови праці — це єдність усіх чинників професійного середовища та трудового процесу, за наявності яких здійснюється трудова діяльність найманих працівників. Вони повинні бути безпечними, належними і здоровими, для того щоб кожен працівник міг реалізувати своє конституційне право. Так як вітчизняне законодавство не пропонує критеріїв, за якими умови праці вважаються "належними", "безпечними" чи "здоровими", вважаємо, що існують вагомі підстави з'ясувати значення цих слів з огляду на сучасні підходи до української правової термінології.

Великий тлумачний словник сучасної української мови, наприклад, дає нам декілька визначень поняття належний, а саме:

1) який є чиєю-небудь власністю, перебуває в чиємусь розпорядженні;
2) який має зв'язок із ким-, чим-небудь, відношення до когось, чогось;
3) який належить, призначений кому-небудь;
4) який потрібний, необхідний; відповідний [3, с. 721].

Беручи до уваги, що належним є те, що є потрібним, необхідним та відповідним і призначеним кому-небудь, то можемо зробити висновок, що належними є умови праці, які необхідні і потрібні для працівника.

Як бачимо, намагання визначити поняття "належні умови праці" зумовило необхідність з'ясування додаткових питань про умови, які є необхідними, а які потрібними для найманого працівника, хто саме повинен встановлювати критерії необхідності та потрібності та чи будуть вони однаковими для всіх найманих працівників?

Низка цих запитань ще раз дозволяє пересвідчитись у недосконалості правової конструкції "належні умови праці". Пропонуємо не акцентувати увагу на характеристиці терміна, який, на нашу думку, є невдалим, а спробувати зосередитись на пошуці можливих альтернативних варіантів його заміни. Тим більше, що у трудовому законодавстві, як і у науковій літературі відповідного спрямування, натрапити на використання поняття "належні умови праці" вкрай важко. І це, безперечно, ще раз доводить потребу удосконалити спробу законодавців 1996 року, конституційно закріпити відповідне право людини.

Та, перш ніж пропонувати нові теоретичні конструкції, вважаємо за необхідне з'ясувати зміст і інших понять, які пропонуються тією ж ст. 43 Основного Закону України. Йдеться, насамперед, про "безпечні і здорові умови праці".

Аналіз чинного вітчизняного законодавства дозволяє визначати безпечні умови

Університетські наукові записки, 2011, № 1 (37), с. 203-208. www.univer.km.ua

праці (безпека праці) як сукупність чинників, які впливають на трудову діяльність людини і в яких відсутній або ж мінімізований ризик заподіяння будь — якої шкоди її життю та здоров'ю. Відтак, можливість небезпечного чи шкідливого впливу виробничих чинників, що не перевищує граничнодопустимих значень, при роботі у безпечних умовах праці все ж допускається. Тому ці умови праці, напевне, не можна назвати безпечними. Доцільніше було б говорити про "небезпечні" чи "шкідливі" умови праці і визначати при цьому ступінь їхньої небезпеки або шкідливості.

Але спершу варто розібратися ще з однією правовою категорією, яка закріплена у ст. 43 Конституції України. Йдеться про здорові умови праці.

Здоров'я, за визначенням Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я, — це стан, який характеризується повним психічним, фізичним, моральним благополуччям, а не тільки відсутністю хвороби, страждань або каліцтва. Майже зовсім тотожне формулювання пропонують Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. та наказ Міністерства охорони здоров'я України "Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу" від 27.12.2001 р. № 528 [11; 12]. Тут здоров'я подається як стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів.

Тобто, здорові умови праці повинні передусім вказувати на сукупність таких чинників, які впливають на професійну діяльність і за яких стан людини мав би характеризуватися повним психічним, фізичним, моральним благополуччям. Ці умови мають бути нешкідливими і корисними для здоров'я працюючих.

При цьому треба звернути увагу, що у літературі і в законодавстві про "безпечні і здорові умови праці" йдеться зазвичай як про одне ціле [13, с. 314; 14, с. 336; 15, с. 10]. Зокрема, Н. Б. Болотіна і Г. І. Чанишева ототожнюють право на безпечні й здорові умови праці з правами працівників на охорону здоров'я на виробництві [16, с. 391]. А І. І. Шамшина розглядає право на безпечні і здорові умови праці, закріплене у ст. 43 Конституції України, як право на охорону праці. Вона називає його загальним суб'єктивним правом громадян, безпосередня реалізація якого здійснюється в межах конкретних фактичних правовідносин у сфері охорони праці [17, с. 18]. Натомість Л. П. Амелічева ототожнює поняття "право працюючого на безпеку праці" із закріпленим у ст. 43 Конституції України "правом кожного на безпечні і здорові умови праці" [18, с. 29].

Як бачимо, різноманітні теоретичні моделі права на безпечні і здорові умови праці, що пропонуються багатьма науковцями, зумовлені нечіткістю законодавчих формулювань і, як наслідок, недосконалістю правового забезпечення відповідної сфери суспільних відносин. Усе це призводить до підміни понять, зумовлює численні упущення і створює неточності при характеристиці змісту відповідного права.

Вважаємо, що недосконалість конституційного формулювання права на належні, безпечні і здорові умови праці повинна бути виправлена шляхом внесення змін до Конституції України. І у цьому контексті варто скористатись досвідом зарубіжних країн.

Тут важливо відзначити, що в іноземних конституціях закріплення права на належні, безпечні і здорові умови праці трапляється доволі рідко або ж і взагалі відсутнє.

Поширеним є закріплення права на задовільні, сприятливі та справедливі умови праці. Наприклад, ст. 28 Конституції Чехії передбачає, що кожний працюючий має право на справедливу винагороду за працю і на задовільні умови праці. Конституція Словаччини встановлює, що працівники мають право на справедливі та задовільні умови праці.

Право на сприятливі для здоров'я та безпечні умови праці міститься також в Конституціях Болгарії та Польщі. А Конституція Португалії встановлює право на отримання роботи у нормальних санітарно-гігієнічних і безпечних умовах.

Разом з тим до цього часу в багатьох основних законах немає положень про безпечні та здорові умови праці (наприклад, Німеччина). Передусім це зумовлено тим,

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2011, № 1 (37), с. 203-208.

що реалізація зазначеного права залежить від багатьох чинників і її стабільність повною мірою забезпе-чити завжди не вдається.

Обов'язок держави забезпечувати соціально-економічні права, зокрема і право на безпечні та здорові умови праці, не має тієї міри формальної визначеності, яка властива її обов'язку забезпечувати права громадянські (особистісні) і політичні. Це знаходить прояв у використанні при їх закріпленні здебільшого "нежорстких", рекомендаційних, оцінювальних формулювань (наприклад, гідний рівень життя, справедливі і сприятливі умови праці, задовільне існування тощо) [19, с. 10].

З огляду на це пропонуємо вітчизняне конституційне положення "право на належні, безпечні та здорові умови праці" змінити на більш оптимальне поняття — "право на сприятливі для життя і здоров'я умови праці". Такий термін широко використовується у Загальній декларації прав людини, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав Європейського Союзу та у зарубіжному законодавстві.

Вважаємо, що саме таке формулювання якнайкраще розкриває основну мету правового забезпечення суспільних відносин у сфері цілісної і комплексної охорони і захисту життя та здоров'я особи у процесі праці незалежно від того, чи впливають шкідливі і небезпечні чинники на зниження її професійної здатності до праці. Як видається, правова охорона повинна гарантувати не лише збереження продуктивності праці, а й сприяти довгому активному життю особи після припинення трудової діяльності з досягненням певного віку. Відтак, використання терміна "сприятливий", тобто такий, що позитивно впливає на що-небудь, створює відповідні умови для виконання чи здійснення чогось [3, с. 1377], є найбільш виправданим, оскільки охоплює нові концептуальні положення, напрацьовані наукою трудового права. Суть останніх полягає у тому, що виробниче середовище повинно бути не просто безпечним і здоровим, але і пристосованим до фізичних і розумових потреб кожної людини, її віку, умінь і навичок.

Усе це яскраво свідчить про потребу розширити доктринальні конструкції про гарантування працівнику фізичної безпеки і здоров'я, тобто безпечні та здорові умови праці новими положеннями. Такими повинні бути норми, які об'єднані єдиною метою — захист життя і здоров'я працюючих не лише тепер, але і у майбутньому. Ці норми мають бути спрямовані на створення умов праці, які сприятимуть самостійній ініціативній діяльності особи, і тим самим — довгому активному і повноцінному її життю поза трудовою діяльністю.

Список використаних джерел

1. *Черноус, С. М.* Оціночні поняття у трудовому праві України [Текст] : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "трудове право; право соціального забезпечення" / С. М. Черноус. — Х., 2008. — 20 с.
2. Тлумачний словник української мови [Текст] / [уклад. Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига]. — Х. : Синтекс, 2002. — 672 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) [Текст] / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. — К. : Ірпінь : Перун, 2007. — 1736 с. : іл.
4. *Процевський, О.* Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України [Текст] / О. Процевський // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101–105.
5. Трудовое право и повышение качества труда [Текст] / [Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И.] / под ред. С. А. Иванова. — М. : Наука, 1987.
6. *Парпан, Т. В.* Істотні умови трудового договору [Текст] : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "трудове право; право соціального забезпечення" / Т. В. Парпан. — К., 2005. — 16 с.
7. *Ізуїта, П. О.* Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ізуїта Петро Олександрович. — Х., 2008. — 177 арк.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. [Электронный ресурс] — Режим доступа : www.sinfo.ru|main.php?trid=6965 [01.06.2010].
9. *Лушникова, М. В.* Очерки теории трудового права [Текст] / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. — 940 с.
10. *Рекош, К. Х.* Моббинг и проблема его проедоления во Франции [Текст] / К. Х. Рекош // Труд за рубежом. — 2002. — № 2. — С. 97–105.
11. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. [Текст] // ВВР. — 1993. — № 4. — Ст. 19.

Університетські наукові записки, 2011, № 1 (37), с. 203-208. www.univer.km.ua

12. Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу : наказ Міністерства охорони здоров'я України " від 27.12.2001 р. № 528 [Текст] // Все про бухгалтерський облік. — 2004. — № 100.
13. Трудовое право и научно-технический прогресс [Текст] / [Иванов С. А., Киселев И. Я., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И.] / под ред. С. А. Иванова. — М. : Наука, 1974. — 560 с.
14. Советское трудовое право [Текст] : учебн. [для студ. высш. учеб. завед.] / Н. Г. Александров, Г. В. Муцинов, А. А. Абрамова, А. Д. Зайкин ; под. ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1972. — 638 с.
15. *Семенков, В. И.* Правовые проблемы охраны труда в СССР [Текст] : автореф. дис. на соискание ученой степени д–ра юрид. наук : спец. 12.00.05 "трудовое право; право социального обеспечения"/ В. И. Семенков ; Ин–т философии и права Акад. наук. Белор. СССР. — Мн, 1974. — 42 с.
16. *Болотіна, Н. Б.* Трудове право України [Текст] : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. — К. : Знання, 2000. — 564 с.
17. *Шамшина, И. И.* Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шамшина Ирина Ивановна ; Национальный университет внутренних дел МВД Украины. — Х., 2002. — 173 л.
18. *Амелічева, Л. П.* Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Амелічева Лілія Петрівна. — К., 2008. — 209 арк.
19. *Верланов, С. О.* Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження) [Текст] : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 "теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень" / С. О. Верланов. — Львів, 2008. — 16 с.

Рекомендовано до друку кафедрою трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка (протокол № 3 від 25 жовтня 2010 року)

Надійшла до редакції 22.11.2010

Бек У. П. Конституционно-правовое регулирование права на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда

Исследуется конституционное право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда в Украине. Предлагается действующее конституционное положение "право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда" изменить на более общее оценочное понятие "право на благоприятные для жизни, а так же здоровья условия труда". Автор убеждена, что именно такая формулировка как можно лучше раскрывает основную цель правового обеспечения общественных отношений в сфере целостной и комплексной охраны и защиты жизни и здоровья лица в процессе труда.

Ключевые слова: *условия труда, право на благоприятные для жизни и здоровья условия труда.*

Bek, U. P. Ukraine's Constitution about the Right on the Proper, Safe and Healthy Working Conditions

The article is devoted to the complex research of constitutional right on the proper, safe and healthy working conditions in Ukraine. It is offered to substitute the operating constitutional position "a proper, safe and healthy working conditions" to more general evaluation concept "a right on favourable to life and health working conditions". On author's opinion this formulation as good as possible exposes the primary purpose of the legal regulations of public relations in the field of integral and complex safeguard and defence of person's life and health in the working process.

Key words: *working conditions, a right on favourable to life and health working conditions.*