



МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКАХ  
ХВОРОБИ АБО ТРАВМУВАННЯ НА  
ВИРОБНИЦТВІ



ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ Ірина Олександрівна - доктор філософії права, професор МКА, заступник завідувача кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Н.Н. Інституту права МАУП

ЛИТВИНЕНКО Віктор Іванович - доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Н.Н. Інституту права МАУП  
УДК: 341.231.14

*Данная научная статья посвящена комплексному анализу международно-правовой системы обеспечения социальной защиты работников в случаях болезни или производственной травмы. Главное внимание уделяется исследованию международно-правовых актов Международной организации труда о помощи работникам, подвергшимся болезни или травме на производстве. Также, в статье освещаются правовые аспекты европейской системы защиты работников в случаях болезни или травмы на производстве. Авторы дают видение путей усиления эффективности реализации на национальном уровне требований международно-правовых норм о социальной защите трудящихся в случаях болезни и производственной травмы.*

*Ключевые слова: Международная организация труда, международно-правовая система социальной защиты работников, помощь работникам в случае болезни или производственной травмы, международно признанные социально-трудовые гарантии работников.*

Безумовно, важко переоцінити гуманістичне та соціально-економічне значення системи надання допомоги працівникам у випадку хвороби або одержання виробничої травми. Належний рівень, зокрема, медичної допомоги трудящим у вказаних ситуаціях є невід'ємним елементом забезпечення їх права на найвищий досяжний рівень здоров'я, що є одним із фундаментальних соціальних прав індиві-

дів, відображених в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [1]. Згідно даних Міжнародної організації праці, у світі щосекунди четверо працівників отримують виробничі травми та кожні три хвилини один працівник помирає внаслідок професійного захворювання або нещасного випадку на виробництві [2]. Відтак, проблема ефективної реалізації механізму соціального захисту трудящих, що опинилися в зазначених обставинах, набуває глобального значення та постає досить гостро для багатьох держав світу. Окремі аспекти питання соціального захисту трудящих у випадку хвороби та травмування на виробництві, як на національному так і на міжнародному рівні, знаходились в полі зору таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: Н.Б. Болотіна, І.Г. Банникова, Р.Ю. Гревцова, І.О. Гуменюк, І.М. Зогий, І.Я. Сенюта, З.С. Скалецька, О.Л. Сорочинська, Е.Б. Френкель, З.С. Черненко та ін.. Однак, складний та багатоаспектний характер вказаної проблеми обґрунтовує **актуальність** подальших наукових досліджень в даному напрямі.

**Метою** даної наукової статті є комплексне дослідження міжнародно-правової системи соціального захисту працівників у випадках хвороби та травмування на виробництві.

**Завдання** даної наукової статті, насамперед, включають:

· аналіз універсальних міжнародно-правових актів МОП, спрямованих на захист тру-

дящих у випадку хвороби та травмування на виробництві;

- дослідження правових засад європейської системи соціального захисту працівників, які зазнали хвороби або одержали травму на виробництві;

- окреслення основних напрямів посилення ефективності реалізації на національному рівні вимог міжнародно-правових норм про соціальний захист трудящих у випадках хвороби та виробничої травми.

Аналізуючи систему універсальних міжнародно-правових актів щодо допомоги працівникам у вказаних ситуаціях, потрібно зазначити, що найбільш узагальнені норми в даному напрямі закріплено у прийнятій в 1952 році Міжнародною організацією праці Конвенції № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», яка була ратифікована нашою державою в 2016 році.

Так, Розділом III Конвенції регламентується допомога трудящим у зв'язку із хворобою. В положеннях статей 13 та 14 вказаної Конвенції йдеться про гарантування кожною державою - учасницею допомоги трудящим у зв'язку із спричиненою хворобливим станом непрацездатністю, з якою пов'язане призупинення заробітку. Порядку надання допомоги у зв'язку із хворобою присвячені статті 16-18 Конвенції, а в статтях 65-67 уточнюється порядок обчислення такої допомоги. Зокрема, передбачено, що зазначена допомога надається у вигляді періодичних виплат та повинна гарантуватися щонайменше тим працівникам, які набули визначений необхідним для запобігання зловживанням стаж. В Конвенції зазначено, що вказана допомога надається протягом усієї тривалості хвороби. Водночас, йдеться про те, що зазначена допомога не виплачується перші три дні призупинення заробітку, також, передбачається можливість її обмеження, для кожного випадку захворювання, двадцятьма шістьма тижнями. Допомозі у зв'язку із трудовим каліцтвом або професійним захворюванням присвячений розділ VI Конвенції. Допомога працівникам у вказаній ситуації, згідно статей 31-38 Конвенції, зокрема, включає:

- багатоаспектну медичну допомогу, включаючи забезпечення постраждалого працівника протезними пристроями, підтримуваними у справному стані, окулярами, стоматологічни-

ми, хірургічними та фармацевтичними засобами;

- професійну реабілітацію постраждалого працівника;

- допомогу у вигляді періодичних виплат, або, у випадку невеликого ступеня втрати працездатності, у вигляді одноразової фіксованої виплати;

- допомогу у вигляді періодичних виплат утриманням померлого годувальника [3].

Варто зазначити, що більш детально зобов'язання держав щодо допомоги працівникам у випадках травмування на виробництві визначено на рівні Конвенції Міжнародної організації праці № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 1964 року. Так, в Конвенції звертається увага на необхідність охоплення національним законодавством держав-учасниць про допомогу у випадку травмування на виробництві усіх найманих працівників, як державного так і приватного сектору економіки, включаючи учнів. Крім цього, на кожна державу - учасницю Конвенції покладається обов'язок щодо формування визначення терміну «нещасний випадок на виробництві» та наведення вказаного визначення в своїх доповідях про застосування досліджуваної Конвенції. Виходячи із положень статті 9 Конвенції, держави-учасниці зобов'язані забезпечувати наступні види допомоги працівникам, постраждалим внаслідок одержання виробничої травми:

- медичне обслуговування при хворобливому стані, а також аналогічну допомогу;

- грошову допомогу у випадку призупинення заробітку у зв'язку із повною або частковою втратою працездатності, а також у випадку втрати засобів для існування через смерть годувальника.

Відповідно до п.2 статті 10 Конвенції, зазначена допомога має на меті відновлення, а, якщо це неможливо, покращення здоров'я постраждалого внаслідок одержання виробничої травми працівника та повинна надаватися із використанням всього спектру можливих засобів. Також, в Конвенції уточнюється, що медична або аналогічна допомога повинні, щонайменше, включати:

- надання, по мірі можливості, невідкладної допомоги на місці роботи травмованим на виробництві працівникам;

- загальну лікарняну допомогу, а також візити медичного персоналу додому;
- госпіталізацію в разі необхідності;
- відпускання за рецептом лікаря необхідних медикаментів.

Слід вказати на те, що Конвенцією допускається визначення в національному законодавстві держав-учасниць спеціальних правил стосовно випадків за яких тривалість, вартість або обсяг зазначеної допомоги перевищує розумні межі, за умови відсутності протиріч таких правил та згадуваної мети допомоги постраждалим в результаті травмування на виробництві працівникам [4].

Потрібно зазначити, що окремі положення вище досліджуваної Конвенції набувають деталізації на рівні однойменної Рекомендації Міжнародної організації праці № 121 «Щодо допомог у випадках виробничого травматизму». Так, в Рекомендації державам-учасницям МОП пропонується розглядати як нещасні випадки на виробництві наступне коло випадків:

- нещасні випадки, що трапились на робочому місці або поблизу нього протягом робочого часу, а також нещасні випадки, які мали місце в будь-якому іншому місці де працівник перебував по роботі;
- нещасні випадки, які сталися у короткі періоди до робочого часу або після його завершення у зв'язку із підготовкою, перенесенням або пакуванням робочого одягу та / або інструментів;
- нещасні випадки, які мали місце по дорозі між місцем роботи працівника та місцем його проживання, одержання заробітної плати або місцем де працівник зазвичай вживає їжу.

Рекомендація, також, містить роз'яснення щодо захворювань, які держави-учасниці МОП повинні визнавати професійними. Зокрема, в п. 6 Рекомендації державам-учасницям МОП пропонується визнавати професійними ті захворюваннями, про які відомо, що їх виникнення пов'язане із впливом на працівника небезпечних умов праці або шкідливих речовин під час здійснення ним трудової діяльності. Крім цього, Рекомендацією звертається увага на необхідність врахування державами – учасницями МОП, при встановленні або оновленні переліку професійних захворювань, того переліку, який періодично затверджується Адміністративною радою Міжнародної організації праці або Міжнародним бюро праці [5].

Варто зазначити, що такий важливий аспект соціального захисту трудящих як допомога їм у випадку хвороби регламентується Конвенцією МОП № 130 « Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби», яка була прийнята Міжнародною організацією праці в 1969 році. Так, Конвенція спрямована на захист працівників у випадку непрацездатності, що обумовлена хворобою і, відповідно, супроводжується призупиненням виплати заробітку, а також у разі потреби працівників в медичному обслуговуванні профілактичного та лікувального характеру. Згідно положень вказаної Конвенції, допомога працівникам у випадку хвороби повинна виплачуватись у вигляді періодичних виплат, а тривалість її виплати може бути обмежена періодом не менше п'ятдесяти двох тижнів у кожному випадку непрацездатності. Водночас, статтею 2 Конвенції передбачена можливість для держав, які ратифікували досліджувану Конвенцію, економіка та система охорони здоров'я яких не досягли достатнього рівня розвитку, подати мотивовану заяву, в якій повинні бути обґрунтовані причини, які надаватимуть можливість державі зробити певні винятки, тобто не повною мірою виконувати передбачені для держав-учасниць зобов'язання. Так, зокрема, для держав, які зробили вище зазначену заяву передбачена можливість обмеження періоду виплати допомоги у випадку хвороби двадцятьма шістьма тижнями (на відміну від п'ятдесяти двох тижнів для держав з розвинутою економікою). В свою чергу, прописана у вказаній Конвенції медична допомога включає такі аспекти, як:

- загально-лікарську допомогу, зокрема, допомогу вдома;
- допомогу медичними працівниками амбулаторним та стаціонарним хворим, а також поза лікарняну допомогу хворим;
- госпіталізацію у випадку необхідності;
- видачу необхідних медикаментів за рецептом спеціаліста;
- стоматологічну допомогу;
- медичну реабілітацію, включаючи ремонт і заміну ортопедичних пристроїв та протезів.

В свою чергу, щодо тих держав, які на підставі вище зазначеної заяви мають право на винятки із загальних зобов'язань, складові гарантованої медичної допомоги не включають стоматологічну допомогу та медичну реабілі-

тацію. Щодо поза лікарняної допомоги спеціалістами, а також загально-лікарської допомоги вдома, то стосовно держав, що розвиваються передбачено, що така допомога повинна забезпечуватись «по-можливості» [6].

Потрібно відмітити, що на уточнення положень вище розглядуваної Конвенції спрямована прийнята Міжнародною організацією праці в тому ж році Рекомендація № 134 «Щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби». Так, вказаною Рекомендацією пропонується включити до медичної допомоги, регламентованої Конвенцією МОП № 130, забезпечення медичним приладдям, а також догляд за хворими, які одужують. Важливе положення сформульовано в пункті 4 Рекомендації, де йдеться про те, що право на медичну допомогу не повинно залежати від стажу. На посилення ефективності забезпечення трудящих медичною допомогою та допомогою у випадку хвороби спрямовані пункти 9-10 Рекомендації, де зазначається:

- необхідність надання працівникові, захворювання якого не обумовлює його повну непрацездатність, розумної можливості одержувати необхідне лікування протягом звичайного робочого часу;
- доцільність передбачення допомоги економічно активній особі, вимушеній здійснювати догляд за хворим, що перебуває на її утриманні.

Слід зазначити, що вказаною Рекомендацією пропонується, за наявності відповідних умов, розширення кола осіб, на яких поширюватиметься національне законодавство про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороби. Так, передбачено поширення відповідного національного законодавства, у разі необхідності поетапно, на наступні категорії осіб:

- працівників, робота яких має випадковий характер;
- проживаючих разом з роботодавцем членів його сім'ї, тією мірою, якою вони на нього працюють;
- все економічно активне населення та всіх мешканців [7].

Досліджуючи правові засади європейської системи соціального захисту працівників у випадках хвороби та одержання травми на виробництві, слід зазначити, що загальні норми про право працівників на адекватний рівень соці-

альної допомоги та соціального забезпечення, не залежно від розміру та статусу підприємства на якому вони працюють, передбачені в п. 10 Хартії Співтовариства «Про основні соціальні права працівників» [8]. Більш конкретизовані регіональні міжнародно-правові норми в даному напрямі відображені в Хартії основних прав Європейського Союзу. Так, право трудящих на соціальне забезпечення та соціальну допомогу, в тому числі, у випадку хвороби та травмування на виробництві, проголошується в статті 34 Хартії. В зазначеній статті йдеться про визнання та дотримання вказаного права Європейським Союзом та можливість його реалізації у відповідності до умов, що передбачені нормами Європейського співтовариства, національним законодавством та практикою [9].

Ведучи мову про європейські міжнародно-правові акти, спрямовані на забезпечення допомоги працівникам, які одержали виробничу травму або зазнали професійного захворювання, членам їх сімей та утриманцям, не можна залишити поза увагою норми глави 4 Регламенту Ради ЄС N 1408/71 «Про застосування схем соціального забезпечення щодо осіб, що працюють за наймом, та їхніх сімей під час пересування в межах Співтовариства». Так, в статті 52 Регламенту закріплено право постраждалого внаслідок виробничої травми або професійного захворювання працівника, постійно проживаючого на території держави-члена, іншого ніж відповідна держава, на одержання наступних видів допомоги:

- допомоги в натуральній формі, що надається від імені компетентної установи установою постійного місця проживання працівника відповідно до законодавства, яке вона застосовує, начебто працівник був нею застрахований;
- грошової допомоги, що надається компетентною установою у відповідності до застосовуваного нею законодавства. Однак, згідно угоди між компетентною установою та установою його постійного місця проживання, така допомога може надаватися останньою установою від імені попередньої.

Слід зазначити, що питання допомоги у випадку професійного захворювання, в тому випадку, якщо працівник наражався на такий самий ризик в декількох державах-членах визначено в статті 57 Регламенту. В статті зазначається, що в разі, якщо трудова діяльність

працівника, яка може спричинити таке захворювання, здійснювалась за законодавством двох або більше держав-членів, допомога, на яку має право такий працівник або його спадкоємці повинна бути призначена виключно згідно законодавства останньої із вказаних держав. В тому ж випадку, якщо відповідно до законодавства держави-члена надання допомоги у зв'язку із професійним захворюванням ґрунтується на умові, що професійне захворювання повинно бути вперше діагностовано на її території, вказана умова вважається дотриманою, якщо таке захворювання було вперше виявлено у працівника на території іншої держави-члена [10].

На рівні Ради Європи, також, були прийняті норми щодо допомоги працівникам у вказаних ситуаціях. Зокрема, досить важливе, з точки зору соціального захисту трудящих, заробіток яких був призупинений у зв'язку із викликаною хворобливим станом непрацездатністю, положення викладено в статті 13 Європейської соціальної хартії. Вказаною статтею гарантується право на соціальну та медичну допомогу. З метою забезпечення ефективного здійснення зазначеного права, на держави-учасниці Хартії покладається зобов'язання гарантувати особам, які не спроможні одержати достатні кошти власними зусиллями або з інших джерел, соціальну допомогу, включаючи допомогу у випадку хвороби, а також догляд за хворими відповідно до стану їх здоров'я. Також, звертається увага на неприпустимість обмеження політичних та соціальних прав осіб, які одержують зазначену допомогу та необхідність забезпечення їм можливості одержання в приватних або державних службах відповідної персональної допомоги або порад з метою запобігання, подолання або полегшення їх нужденного становища [11].

**Отже,** вище зазначене дає підстави констатувати наявність ґрунтовної системи універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на забезпечення допомоги трудящим, які були травмовані на виробництві або зазнали хвороби. Частина таких норм передбачає імперативні зобов'язання держав стосовно забезпечення різноманітних аспектів захисту соціально-трудова прав працівників у вказаних випадках. В свою чергу, європейські регіональні нормативні приписи щодо захисту

трудящих у випадках виробничої травми або хвороби відтворюють та частково деталізують вимоги універсальних міжнародно-правових актів в даному напрямі. Посиленню ефективності реалізації міжнародно-правових норм про захист працівників у випадках хвороби або виробничого травматизму на внутрішньодержавному рівні, на нашу думку, насамперед сприятиме:

- розширення кола держав-учасниць конвенцій Міжнародної організації праці №№ 102, 121 та 130;
- активізація співпраці соціальних партнерів та засобів масової інформації для забезпечення просвітницької роботи щодо прав та гарантій трудящих в досліджуваних ситуаціях;
- забезпечення поширення соціальних гарантій у вказаних випадках на якомога ширше коло трудящих;
- включення до національних законодавств положень, спрямованих на посилення відповідальності роботодавців за спроби приховати нещасні випадки на виробництві.

#### Література

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. - №1.- 2002
2. О.Л. Сорочинська, Ю.В. Косовець. Аналіз виробничого травматизму – основа вдосконалення СУОП // Збірник наукових праць ДЕДУТ. Серія «Транспортні системи і технології», 2015. Вип. 26-27. С. 250-255
3. Про мінімальні норми соціального забезпечення. Конвенція міжнародної організації праці № 102 від 28.06.1952 р. // Відомості Верховної Ради України від 02.09.2016 — 2016 р., № 36, стор. 5
4. Про допомоги у випадках виробничого травматизму. Конвенція міжнародної організації праці № 121 від 17.06.1964 р. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
5. Щодо допомог у випадках виробничого травматизму. Рекомендація міжнародної організації праці № 121 від 17.06.1964 р. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
6. Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби. Конвенція міжнародної організації праці № 130 від 25.06.1969 р. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.

## АНОТАЦІЯ

Дана наукова стаття присвячена комплексному аналізу міжнародно-правової системи забезпечення соціального захисту працівників у випадках хвороби або виробничої травми. Головна увага приділяється дослідженню міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці стосовно допомоги працівникам, які зазнали хвороби або травми на виробництві. Також, в статті висвітлюються правові аспекти європейської системи захисту працівників у випадках хвороби або травмування на виробництві. Автори дають бачення шляхів посилення ефективності реалізації на національному рівні вимог міжнародно-правових норм про соціальний захист трудящих у випадках хвороби та виробничої травми.

**Ключові слова:** Міжнародна організація праці, міжнародно-правова система соціального захисту працівників, допомога працівникам у випадку хвороби або виробничої травми, міжнародно визнані соціально-трудова гарантії працівників.

7. Щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби. Рекомендація міжнародної організації праці № 134 від 25.06.1969 р. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.

8. Про основні соціальні права працівників. Хартія ЄЄС від 09.12. 1989р. Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_044)

9. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_524)

10. Рада Європейських Співтовариств. Регламент Ради про застосування схем соціального забезпечення щодо осіб, які працюють за наймом, та їхніх сімей під час пересування в межах Співтовариства: від 14 червня 1971 року, № 1408/71 (ЄЕС) // Акти європейського права із соціальних питань. - К.: Парламентське видавництво, 2005. С. 404-486

11. Європейська Соціальна Хартія. Збірка договорів Ради Європи. К., Парламентське видавництво, 2000. С. 65-87

## SUMMARY

*This article aims at a comprehensive analysis of the system of international legal protection of workers' social rights in cases of illness or injury in the workplace. The main attention is paid to the study of international legal acts created within the framework of the International Labor Organization for the purpose of providing assistance to workers who have suffered from illness or were injured in the workplace.*

*Thus, the article analyzes the imperative obligations of states enshrined in the conventions of the International Labor Organization in providing various aspects of social assistance to workers who have suffered from illness or injured as a result of work injury. The authors of the article also pay attention to the elucidation of optional international legal norms on the issues of ensuring the social protection of workers in cases of illness or occupational injuries contained in the recommendations of the International Labor Organization and aimed at clarifying and detailing the imperative conventions.*

*The authors also pay attention to the outline of the legal framework for the protection of the social rights of workers who have suffered from illness or injuries in the workplace, at the level of international legal acts adopted within Europe. Thus, the article analyzes the fundamental rules of the European Union regarding the right of workers to social protection and social assistance, in particular, in cases of illness or injury in the workplace. It also covers the regulations adopted by the European Economic Community to ensure the social protection of victims of an occupational injury or illness, members of their families or dependents.*

*The article also contains provisions confirming the participation of the Council of Europe in the international legal system for ensuring the right of workers whose earnings were suspended due to the illness caused by a disability for social and medical assistance.*

*The authors formulate a vision of ways to increase the effectiveness of implementation at the domestic level of the requirements of international legal norms on social protection of workers in the event of illness or industrial injury.*

*The key words: International Labor Organization, international legal system of social protection of workers, assistance to workers in the event of illness or industrial injury, internationally recognized social and labor guarantees of employees.*