

### Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). № 995\_004 (редакція від 01.08.2021). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
2. У раді зареєстровано законопроект про посилення гарантій приватності працівників. URL: <https://cedem.org.ua/news/u-radi-zareystrovano-zakonoproekt-pro-posylennya-garantij-pryvatnosti-pratsivnykiv/>
3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору) : проект Закону України від 18.09.2018 № 9093. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70l00i?an=3&ed=2018\\_09\\_18](https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70l00i?an=3&ed=2018_09_18)
4. Рішення ЄСПЛ від 03.04.2007 у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (Copland v. The United Kingdom), заява № 62617/00. URL: <https://www.5rb.com/case/copland-v-uk>
5. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 10.05.2019. Справа № 640/18800/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81695852>

**Тихонович О. Ю.**

доктор філософії права, докторант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

### **БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

Згідно статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю і одним із основних прав людини статтею 43 визнано право на безпечні і здорові умови праці [1]. Це конституційне право належить до основних прав у сфері праці, нормативне забезпечення якого здійснюється як міжнародно-правовими актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, так і актами національного законодавства. Водночас на практиці ці норми часто мають виключно декларативний характер, тобто в повній мірі не здійснюється реалізація вказаного конституційного принципу в реальних трудових правовідносинах.

Це право також передбачено і в інших нормативно-правових актах, передусім в Кодексі законів про працю України. Так, у ст. 2 «Основні трудові права працівників» передбачено право на здорові й безпечні умови праці, а в статтях 153, 158 обов'язок роботодавця забезпечувати це право. Так, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок: (а) створювати безпечні і нешкідливі умови праці на підприємствах, в установах, організаціях. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові та санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників повинен впроваджувати та забезпечувати власник або уповноважений ним орган; (б) вживати заходів щодо полегшення й оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо [2]. Отже, умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів про охорону праці. Оскільки умови праці впливають як на стан здоров'я людини, так і на результати її роботи, а також на основні соціально-економічні показники підприємства. Від стану цих умов, ступеня їх впливу на організм працюючих, на відповідні параметри виробничого процесу залежить і рівень їх працездатності, а значить, і продуктивності.

Водночас вимушені констатувати, що стан справ у цій сфері не можна визнати таким, що повною мірою відповідає вимогам часу. Оскільки створення безпечних і здорових умов праці працівників часто супроводжується халатністю роботодавців у цих питаннях, їх неналежним відношенням до створення таких умов праці, не розумінням того, що безпечні та здорові умови праці є не просто вимогою Основного Закону держави, а вимогою, що покладена в основу принципу соціального захисту людини, принципу верховенства закону та верховенства права.

Створення безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого характеру, оскільки це не лише обов'язок держави щодо виконання конституційних гарантій, а й відчутний крок до подолання економічних і соціальних труднощів. І для цього передусім потрібно поліпшити фінансування загальнодержавних і регіональних програм, що стосуються охорони праці, посилити відповідальність керівників підприємств, установ та організацій за неналежне забезпечення умов праці, встановлених у законодавстві, провадити інформаційну політику серед працівників з приводу встановлення належних умов праці, необхідних для виконання ними своїх трудових обов'язків. Усе це надасть можливості створити безпечні й здорові умови праці, понизити рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності [3, с. 58].

Іншими словами, за сучасних умов покращення умов трудової діяльності, здійснення останньої у взаємозв'язку із забезпеченням ефективності виробництва є об'єктивною потребою, що ґрунтується на сучасному рівні соціально-економічного розвитку соціуму. Оскільки значних розмірів будуть досягати економічні втрати як наслідки необхідності виконання робіт у шкідливих умовах праці. Так, загальні витрати на пільги й компенсації працівникам набагато вищі витрат, передбачених програмами з охорони праці й комплексними заходам

підвищення безпеки, поліпшення гігієни праці й стану виробничого середовища.

Сьогодні все частіше, досліджуючи безпечні та здорові умови праці, які виступають найважливішим складником нормальних умов трудової діяльності працівників (безпечним є такий стан умов праці, за якого для працюючих під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено й реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму і професійних захворювань. Разом з тим здорові умови праці повинні відповідати соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, які гарантують збереження працездатності працівника, тобто фізичного, психічного й соціального благополуччя в процесі його трудової діяльності [4, с. 174]), науковці стали використовувати таке словосполучення як «право працівника на прозорі та передбачувані умови праці». Слід зазначити, що таке визначення чітко не закріплено в українському законодавстві, проте воно має досить широке значення та охоплює значну кількість суспільних відносин щодо створення для працівників, безпечних, належних та комфортних умов праці. Нині, на жаль, не має розуміння того, що право працівників на прозорі та передбачувані умови праці має формуватися не тільки включно на рівні законодавчих норм, законодавчими вимогами до умов праці, охорони праці, дотримання санітарних, епідемічних та інших вимог, а й власне розумінням з боку роботодавця необхідності здійснення такого захисту саме з точки зору моралі, традицій та звичаїв, розумінням того, людина є найвищою соціальною цінністю, а отже має бути захищеною та реально відчувати такий захист як з боку держави, так і боку роботодавця.

Оновлений підхід до розуміння покращення умов праці працівників на засадах та принципах міжнародних норм та стандартів в Україні

визначений також й ухваленням у червні 2019 року Європейським парламентом та Радою Директиви про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Згідно Директиви всі країни-члени ЄС повинні імплементувати її норми в національне законодавство. Україна, яка стоїть на шляху до вступу до Європейського Союзу також у вказаному питанні не має стояти осторонь, а створювати всі необхідні умови для широкої дії сфери трудового права, регулювання всіх без виключення трудових відносин забезпечувати на рівні держави мінімальні вимоги, що стосуються виробничих умов праці працівників, забезпечувати здійснення контролю роботодавців у вказаній сфері, посилювати гнучкість, еластичність трудових правовідносин тощо у відповідності до вказаної Директиви.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
3. Хромей В. В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2016. 238 с.
4. Лакіза О. О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 201 с.
5. Директива (ЄС) Європейського парламенту і Ради 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf)