

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

О. А. ЯКОВЛЄВ

**ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
УМОВ ПРАЦІ І ВСТАНОВЛЕННЯ
ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Монографія

Харків
«Право»
2019

УДК 349.23(477)
Я47

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(протокол № 9 від 22 лютого 2019 р.)*

Рецензенти:

М. І. Іншин – академік НАПрН України, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

О. В. Москаленко – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

С. С. Лукаш – доктор юридичних наук, професор, директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ

Яковлев О. А.

Я47 **Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія / О. А. Яковлев. – Харків : Право, 2019. – 456 с.**

ISBN 978-966-937-722-7

Дослідження присвячено аналізу правового регулювання встановлення умов праці в Україні з точки зору його відповідності сучасній концепції «людина як центр правової реальності», коли в основу такого регулювання покладається не правовий припис сам по собі, а потреби і прагнення людини. Такий напрям наукової розвідки зумовлюється насамперед євроінтеграційним курсом України, яка взяла на себе обов'язок привести національне трудове законодавство у відповідність зі стандартами міжнародними і європейського рівня.

У роботі розкрито правову природу категорії «умови праці», показано вплив трудового права й економіки на становлення умов праці, проаналізовано рівень забезпечення в країні конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці, визначено теоретико-прикладні проблеми правового регулювання встановлення умов праці на централізованому й локальному рівнях, а також проаналізовано атестацію робочих місць за умовами праці, зокрема порушено питання про відповідність мети, завдань і процедури вказаної атестації потребам сьогодення. Сформульовано низку науково обґрунтованих пропозицій щодо реального запровадження людиноцентристської концепції у правовому регулюванні умов праці в Україні.

Монографія може стати корисною науковцям, юристам-практикам, аспірантам і цікавою для всіх, кого турбують проблеми забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників на робочому місці. Окремі положення наукових здобутків автора мають для правозастосування консультативний характер.

УДК 349.23(477)

ISBN 978-966-937-722-7

© Яковлев О. А., 2019

© Видавництво «Право», 2019

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВООЗ –	Всесвітня організація охорони здоров'я
ВРУ –	Верховна Рада України
ВЦРПС –	Всесоюзна центральна рада професійних спілок
ГДК –	гранично допустимі концентрації
ГК України –	Господарський кодекс України
ГКП –	Гігієнічна класифікація праці
Держпраці –	Державна служба України з питань праці
Держстат –	Державна служба статистики України
ДФС –	Державна фіскальна служба України
ЕОМ –	електронна обчислювальна машина
ЄС –	Європейський Союз
КАС України –	Кодекс адміністративного судочинства України
КЗпП України –	Кодекс законів про працю України
КМУ –	Кабінет Міністрів України
КУпАП –	Кодекс України про адміністративні правопорушення
МВС –	Міністерство внутрішніх справ України
МОЗ –	Міністерство охорони здоров'я України
МОП –	Міжнародна організація праці
МСП –	суб'єкти малого та середнього підприємництва
проект ТК України –	проект Трудового кодексу України
ПФУ –	Пенсійний фонд України
СНД –	Співдружність Незалежних Держав
СРСР –	Союз Радянських Соціалістичних Республік
США –	Сполучені Штати Америки
ФОП –	фізична особа-підприємець
ФПУ –	Федерація професійних спілок України
ФРН –	Федеративна Республіка Німеччина
ЦПК України –	Цивільний процесуальний кодекс України

ПЕРЕДМОВА

Основу економічного благополуччя будь-якого підприємства становить праця учасників трудового процесу, а тому регулювання соціально-трудо­вих відносин у всіх сферах трудової діяльності, в тому числі в охороні праці, є елементом ефективного управління виробництвом. У процесі праці на здоров'я і працездатність людини впливають різні чинники, які визначають той чи інший стан умов праці. Серед їх безлічі можна виокремити технічні, ергономічні, санітарно-гігієнічні, психофізичні, соціально-побутові, природно-кліматичні й економічні фактори.

Питанню правового регулювання праці з кожним роком приділяється все більше уваги, адже на сучасному автоматизованому й механізованому виробництві вона є процесом взаємодії людини, виробничого середовища (довкілля) та машини. Сучасному працівникові необхідно вміти швидко орієнтуватися у складній робочій обстановці, забезпечувати як самоконтроль, так і постійний контроль за діями тієї чи іншої системи й сигналами, що від неї надходять. Усе це вимагає підвищеної уваги до безпеки індивіда у виробничих умовах. Безпека трудівника полягає у відсутності виробничих і невиробничих аварій, стихійних та інших природних лих, небезпечних факторів, що викликають травми або різке погіршення його здоров'я, шкідливих чинників, що тягнуть за собою його захворювання і знижують працездатність.

На деяких підприємствах мають місце небезпечні і шкідливі виробничі фактори, вплив яких призводить до травм, захворювань або загального зниження працездатності особи. Сприятливі умови підвищують якість праці, забезпечують зростання її продуктивності, визначаючи тим самим соціально-економічне значення її охорони.

При ефективному управлінні трудовим процесом має місце зростання продуктивності праці за рахунок створення комфортних умов для трудової діяльності, наприклад, шляхом попередження передчасного стомлення, забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату, освітлення, зменшення втрат робочого часу з причин тимчасової непрацездатності через травматизм, професійної й загальної захворюваності, формування режиму праці й відпочинку, проведення лікувально-профілактичних заходів. Поліпшення умов праці й безпеки на

виробництві сприяє зниженню виробничого травматизму, професійних захворювань, що зберігає здоров'я працівників і одночасно зменшує витрати на оплату відповідних пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

В умовах сьогодення існують проблеми, пов'язані з потребою нормативного визначення чисельності персоналу на основних і допоміжних ділянках виробництва з небезпечними і шкідливими умовами праці. Ефективність застосування відповідних норм для вирішення цих завдань пояснюється отриманням обґрунтованих результатів, які об'єктивно встановлюють доцільну чисельність персоналу, необхідну для виконання заданого обсягу робіт. Однак в українському законодавстві немає ніяких приписів щодо такого нормування праці. Із часів переходу до недержавної ринкової економіки нормативно-методична база промисловості практично не оновлювалася, а існуючі нормативи орієнтовані на організацію праці без застосування обчислювальної техніки. Тому, незважаючи на беззаперечну актуальність фізико-хімічних методів впливу на об'єкти обробки в промисловості, наявна нормативна база вимагає адаптації до умов сучасного виробництва.

До того ж за браком оцінювання травмонебезпек і відповідності застосовуваних засобів індивідуального захисту на робочому місці повною мірою не може бути забезпечено ні розслідування й облік нещасних випадків на виробництві, ні число професійних захворювань, ні розроблення й затвердження правил та інструкцій з охорони праці та ще низка інших важливих заходів, необхідних для збереження життя і здоров'я працюючих.

Слід констатувати, що нагальною є потреба провадити моніторинг тенденцій і подій, які стосуються робочого часу, організації роботи й балансу між робочими й діловими колами в усьому світі з метою надання учасникам і робітникам соціально-економічної політики в Україні інформації і практичних рекомендацій, заснованих на технологічних знаннях, пов'язаних з належними умовами праці. Крім того, державним органам з питань праці потрібно співпрацювати з національними науково-дослідними інститутами й науковими установами для отримання сучасних знань для підтримки бажання працівників і роботодавців у розробленні і впровадженні такої системи робочого часу, яка може захистити здоров'я працівників, установити певний баланс між роботою й сім'єю, а також сприяти розвитку стабільності на підприємствах.

Доволі часто право працівника на робоче місце, яке відповідало б вимогам охорони праці, порушується, адже не провадиться оцінювання забезпечення ефективності застосування трудівниками засобів індивідуального захисту, безпеки процесів, обладнання, інструментів, організації робіт, виконання яких підвищує ступінь небезпеки травмування на робочому місці.

Ключовим у питанні організації належних умов праці на виробництві має стати принцип гуманізму. Гуманізація праці значною мірою досягається за

допомогою коригування умов праці, які розглядаються при цьому як характеристики факторів трудового процесу й виробничого середовища, що впливають на працівника підприємства і включають ще й фактори зовнішнього позначення місця реалізації трудових обов'язків і власне ставлення особи до виконуваних нею функцій.

Фіксація зобов'язань роботодавця і працівника щодо умов праці відбувається в рамках процедури укладення колективного й індивідуального трудових договорів. Роботодавець організовує трудовий процес, формує певне середовище, вживає заходи з належного оформлення робочого місця. Шляхом контролю за дотриманням вимог охорони праці й техніки безпеки на останньому він також опосередковано впливає на ставлення трудівника до покладених на нього функцій.

Поступове покращання умов праці в організації можливе в рамках співпраці роботодавця і працівників. Соціальне партнерство може розглядатися як обов'язковий складник комплексної і стабільної системи управління умовами праці на підприємстві. Орієнтирами такої співпраці є досягнення соціального ефекту в частині забезпечення безпеки праці, збереження життя і здоров'я працюючих, скорочення кількості нещасних випадків і захворювань на виробництві й у кінцевому підсумку – підвищення рівня його гуманізації. Результатом такого партнерства має стати економічне зростання виробництва. Збільшення його прибутку формується підвищенням продуктивності праці, зменшеними виплатами компенсацій за несприятливі умови праці, зниженням втрат робочого часу внаслідок травматизму і професійних захворювань, закріпленням працівників на робочих місцях.

Потреба комплексного дослідження умов праці зумовлена також тим, що економічний аналіз розцінює витрати на їх поліпшення як своєрідні інвестиції. Їх цінність може розглядатися в економічному й соціальному аспектах. У короткостроковому періоді це прибуток, а в довгостроковому – вигода для здоров'я й добробуту працюючих, можливість для організації використовувати нововведення, які підвищують якість продукції й поліпшать умови праці.

Значення цієї наукової роботи полягає в тому, що викладені в ній висновки і пропозиції можуть бути використані для створення на інноваційній платформі теоретичного підґрунтя реформування законодавства про працю, вдосконалення правозастосовної практики в цій царині, вивчення таких дисциплін, як «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», «Міжнародно-правові стандарти у сфері праці», а також для написання підручників і навчальних посібників для студентів юридичних закладів.

Автор висловлює щирю вдячність науковому консультанту **Сергію Миколайовичу Прилипку**, академіку НАПрН України, доктору юридичних наук, професору, а також вельмишановним рецензентам монографії: **Мико-**

лі Івановичу Іншину, академіку НАПрН України, доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка; **Олені Вячеславівні Москаленко**, доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди; **Сергію Станіславовичу Лукашу**, доктору юридичних наук, професору, директору Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ – за цінні зауваження й рекомендації, що сприяли підвищенню якості проведеного наукового дослідження.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ ВЧЕННЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ

1.1. Зміст і основні засади соціальної політики держави у сфері праці

Стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідне підґрунтя для економічного відновлення й гарантованості стабільно позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення.

Актуальність питання державного врегулювання економіки в контексті її соціальної орієнтації особливо зростає в сучасних умовах наявності кризових явищ в українській економіці, які негативно впливають на зростання добробуту населення й на його економічну активність. Досвід провідних зарубіжних країн свідчить про доцільність розширення діапазону соціалізації економіки, підвищення ролі держави в реалізації соціальної політики, яка є визначальним напрямом внутрішньої політики держави. Як зазначає О. Ф. Новікова, соціальна політика є складником загальної політики, втіленої в соціальні програми й різноманітні заходи, спрямовані на задоволення потреб та інтересів людей і суспільства. Зрозуміло, що соціальна політика має бути адекватною стану економіки, але ігнорування соціальних проблем може призвести до значних економічних втрат¹.

Соціальний напрям у політиці зосереджується на досягненні сприятливих умов життя для всіх членів соціуму, формуванні відносин між інституціями громадянського суспільства й соціальними групами, на забезпеченні максимальної зайнятості населення і створенні соціально-трудова гарантій та умов для зростання його добробуту.

¹ Новікова О. Ф. Соціальна орієнтація економіки : монографія. Донецьк : Б.в, 2009. С. 3.

Соціальну політику можна розглядати як систему впровадження організаційних, правових, контрольних і регулятивних заходів держави та її інститутів із метою розбудови соціального діалогу й узгодження цілей економічного зростання з потребами соціального характеру. Державне регулювання соціально-трудових процесів – це, у свою чергу, вплив інститутів державної влади за допомогою функціональних засобів (методів, форм, інструментів) на розвиток соціально-трудових відносин, умови праці й життя громадян України. Основними об'єктами соціальної політики у трудовій сфері є ринок праці, трудові відносини, зайнятість і доходи населення й оплата праці. Метою цієї політики держави є збереження людського капіталу, боротьба з бідністю, пристосування праці осіб до потреб ринкової економіки, забезпечення соціальної справедливості і сприяння економічному зростанню й політичній стабільності в країні.

Способами реалізації соціальної політики у трудовій царині є система дотримання соціальних гарантій і соціального захисту людей праці. Соціальний захист становить собою комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Заходи організаційно-правові передбачають створення інститутів соціального захисту й законів, які повинні керувати їх діяльністю, економічні – формування механізмів перерозподілу доходів, тобто стягнення податків та інших платежів і трансфертів¹. Соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, їх пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, інших видів соціальних виплат, установлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які гарантують рівень їх життя, не нижчий від прожиткового мінімуму. Останній визначається як вартісна величина, достатня для нормального функціонування організму людини і збереження її здоров'я, як набір продуктів харчування, а також мінімальний набір непродовольчих товарів і мінімальний набір послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості².

Під засобами державної соціальної політики слід розуміти правове регулювання (за допомогою норм права), спрямоване на а) розроблен-

¹ Див.: Ліванова Є. Проблеми майнового розшарування населення України. *Україна: аспекти праці*. 2005. №4. С. 6.

² Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 №966-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №45. Ст. 358.

ня соціальних і демографічних прогнозів, б) забезпечення соціального захисту населення й соціальних гарантій, в) державне регулювання цін на послуги й товари, г) визначення цілей, пріоритетів, завдань і заходів соціальної політики, д) бюджетну діяльність тощо.

Основні положення щодо соціальної політики держави й соціального захисту населення закріплені в Конституції¹, відповідно до ст. 1 якої Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3).

Згідно зі статтями 21 та 22 Основного Закону всі люди є вільні й рівні у своїй гідності і правах. Права і свободи людини є невідчужуваними й непорушними. Права та свободи людини і громадянина, закріплені цим Законом, не є вичерпними. Конституційні права і свободи гарантуються й не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних не допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод.

Конституція визнала право громадян на соціальний захист, що включає в себе такі приписи:

- право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ч. 1 ст. 46);
- пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ч. 3 ст. 46);
- для громадян, які потребують соціального захисту, житло надається державою й органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону (ст. 47);
- право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48);
- право на охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування (ст. 49);

¹ Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.