

Розділ 2

ТРУДОВЕ ТА ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.22

Р. Я. Бутинська

ОСОБЛИВІСТЬ НАДАННЯ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У ВАЖКИХ ТА ШКІДЛИВИХ УМОВАХ ПРАЦІ

Досліджено особливості надання гарантій працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці. Зокрема, наголошено, що такі гарантії закріплюються у багатьох нормативно-правових актах, які мають різну юридичну силу, що ускладнює можливість їхнього застосування. Крім того, запропоновано з метою дотримання принципу рівності щодо реалізації права на працю особами різної статі внести зміни до ч. 5 ст. 43 Конституції України, де зазначено, що використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється, скасувавши таку заборону. Однак зауважено, що деякі обмеження стосовно жінок доречно залишити.

Ключові слова: гарантії, шкідливі умови праці, важкі умови праці, працівник.

Постановка проблеми. Загальновідомо, державна політика України з охорони праці визначається згідно з нормами, закріпленими у відповідних актах нашої держави, зокрема Конституції України. Її основними напрямками є створення належних, безпечних і здорових умов праці. Особлива увага щодо забезпечення таких умов праці має бути зосереджена на зниженні рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшенні впливу на організм шкідливих виробничих факторів та скороченні кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці.

Водночас у ч. 3 ст. 24 нашого Основного Закону констатовано, що рівність прав жінки і чоловіка гарантується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям тощо. Тимчасом національне законодавство

інколи по-різному закріплює гарантії, які надаються працівникам-жінкам та працівникам-чоловікам. Зокрема, це стосується заборони жінкам працювати на роботах зі шкідливими умовами праці. Крім того, з огляду на останні зміни у законодавстві з охорони праці, не зрозуміло, як саме впроваджувати на практиці таку гарантію, як безоплатне забезпечення працівників молоком або іншими рівноцінними продуктами, оскільки механізм реалізації відсутній. З 01.03.2018 р. набрало чинності розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2017 р. № 1022-р, яким постанову Держкомпраці СРСР та Президії ВЦРПС «Про порядок безплатної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів робітникам і службовцям, які зайняті на роботах з шкідливими умовами праці» від 16.12.1987 р. № 731/П-13 визнано такою, що не застосовується на території України.

Стан дослідження. Гарантії, які мають працівники з охорони праці, зокрема й ті, що зайняті у важких та шкідливих умовах праці, були неодноразово предметом наукових розвідок. Приміром, їх вивчали Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Р. І. Кондратьєв, З. Я. Козак, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, І. І. Шамшина та інші. Попри таку чисельність наукових публікацій, дослідження гарантії, які надаються працівникам, що працюють у важких та шкідливих умовах залишається актуальним з огляду на зміни в законодавстві, а також на розвиток та впровадження нових технологій виробництва.

Метою статті є з'ясування особливостей надання гарантії працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.

Виклад основних положень. Зазвичай охорону праці розуміють як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час трудової діяльності. В цьому контексті формується зміст нормативно-правових актів, які містять норми та вимоги з техніки безпеки і виробничої санітарії, норми, що регулюють робочий час і час відпочинку, звільнення та переведення на іншу роботу, норми праці щодо жінок, молоді, гігієнічні норми і правила тощо.

З огляду на спрямованість норм з охорони праці науковці поділяють їх на різні види. Скажімо, О. Ситницька класифікує трудові юридичні гарантії за такими критеріями, як: а) юридична сила – конституційні, міжнародні та галузеві; б) ступінь конкретизації – універсальні (стосуються усіх трудових прав) та спеціальні (стосуються забезпечення реалізації конкретного трудового права); в) сфера дії – загальні (забезпечення трудових прав усіх працівників незалежно від

правового статусу) та додаткові (передбачені для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); г) форма вираження юридичних гарантій – гарантії-дозволи, гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-обмеження; г) характер впливу – гарантії-санкції, гарантії-рекомендації, альтернативні гарантії [1, с. 9].

Натомість М. Іншин поділяє їх за: 1) суб'єктом прийняття (застосування); 2) юридичною силою правового акта, яким вони передбачені; 3) правовим становищем службовця, для якого вони надаються; 4) спрямуванням гарантій; 5) формою зовнішнього вираження гарантій; 6) ступенем визначеності; 7) різновидом правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єктом охорони та захисту й 9) етапом проходження державної служби [2, с. 177–183].

Попри таку різноманітність класифікацій гарантій з охорони праці у науковій літературі, все ж найпоширенішою залишається поділ таких гарантій на загальні та спеціальні. Водночас загальні гарантії мають всі наймані працівники та всі працюючі, які реалізують своє право на працю, а спеціальні гарантії притаманні тільки певним групам працівників з огляду на їхній вік, стать, а також умови праці. Саме до останніх відносимо гарантії для осіб, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.

Гарантії для працівників, котрі працюють у важких та шкідливих умовах праці, закріплені у багатьох нормативно-правових актах, які мають різну юридичну силу. Наприклад, у чч. 4–5 ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. При цьому використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Здавалося б, ця гарантія мала би забезпечувати збереження життя та здоров'я зазначених суб'єктів, не дозволивши роботодавцю їх залучати до такого виду робіт. З цією метою колись було прийнято Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256. Проте нещодавно цей перелік втратив свою чинність з посиланням на те, що його зміст суперечить вимогам законодавства Європейського Союзу, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної рівності.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., дискримінація за ознакою статі забороняється. Тимчасом не вважаються дискримінацією за ознакою статі, зокрема, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

Проте Україна приєдналася до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, одна зі статей якої стосується ліквідації дискримінації у сфері зайнятості. У її ст. 11 зазначено про право жінок на охорону здоров'я і безпечні умови праці, зокрема зі збереження функції продовження роду. А у п. 2 ст. 4 написано, що вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включно зі заходами, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним.

Думки науковців з приводу залишення заборони жінкам працювати у важких та шкідливих умовах праці розділилися. Одні вважають, що скасування цієї гарантії може підвищити відсоток порушень репродуктивного здоров'я у жінок та зростання професійної захворюваності, а як наслідок – додаткових витрат з державного бюджету на пожиттєве утримання людей, що отримали професійні захворювання, та дітей, які народилися з вадами розвитку [3]. Інші, навпаки, дотримуються позиції, що таке обмеження для жінок порушує принцип рівності щодо доступу до праці, та не дає їм можливості заробляти на життя. Це, зокрема, стосується тих регіонів нашої держави, де заробити в інший спосіб, окрім роботи на шкідливих підприємствах, нема можливості (наприклад, шахтарі).

Також у зв'язку з такою ситуацією Кабінет Міністрів України запропонував Верховній Раді скасувати заборону для жінок на роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та на підземних роботах. Зокрема, законопроектом пропонується в Кодексі законів про працю скасувати статтю, якою забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці. Також пропонується скасувати норму про заборону залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Крім того, урядом пропонується денонсувати Конвенцію Міжнародної організації праці від 1935 року про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду №45.

Пропозиції представників Кабінету Міністрів у значній частині є слухними, проте не з усіма ними погоджуємося. По-перше, не внівши змін до ч. 5 ст. 43 Конституції України, де зазначено, що використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється, не можна говорити про скасування заборони праці жінок на важких та шкідливих умовах праці, адже вона є актом, який має найвищу юридичну силу у нашій країні. По-друге, скасування заборони роботи жінок у важких та шкідливих умовах праці та дозвіл до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені

для них граничні норми, не знімає проблеми збереження життя і здоров'я жінки-матері. Тому вважаємо, що деякі обмеження варто все ж таки залишити. Наприклад, брати таких працівниць на строковий трудовий договір на рік, при цьому кожного року зобов'язувати їх проходити медичний огляд, а також залишити заборону для вагітних жінок працювати на таких роботах і у зв'язку з цим зобов'язати роботодавця перевести їх на роботу, виконання якої не пов'язане зі шкідливими та важкими умовами праці, на період вагітності.

Працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, також гарантується надання не тільки щорічної основної відпустки тривалістю 24 календарні дні, а й додаткової щорічної відпустки до 35 календарних днів. Відпустку вони беруть у зручний для себе час із погодженням з роботодавцем, але за своїм бажанням. Проте, з іншого боку, використання відпустки є також і обов'язком працівника, оскільки хто, як не він сам, має потурбуватися про відновлення і зміцнення свого здоров'я.

Конвенція Міжнародної організації праці «Про оплачувані відпустки» від 24 червня 1970 р. № 132 містить ст. 12, згідно з якою угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку або про невикористання такої відпустки зі заміною її компенсацією чи іншим чином, відповідно до національних умов, визнаються недійсними або забороняються. Нагадаємо, що хоча статтею 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, проте вони можуть застосовуватися тільки у разі несуперечності їх змістові нашого Основного Закону. А оскільки в ст. 45 Конституції України закріплено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час, позаяк працівник має право на відпустку, то реалізує він його тільки за своїм бажанням, і роботодавець змушувати його не має права.

Законодавством не передбачено терміну давності, після якого працівник може скористатися правом щодо використання щорічних основних відпусток за минулі роки роботи. Це означає, що відпустки, не використані в минулих роках, зберігаються за працівником і він може використати їх у зручний для себе час за погодженням із роботодавцем. Якщо ж працівник звільняється та має дні відпусток, не використаних ним протягом минулих років і в поточному році, роботодавець виплачує йому грошову компенсацію за всі дні цих відпусток, незалежно від того, за який період вони не використані.

Згідно зі ст. 7 Закону «Про відпустки», щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, робіт, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України. При цьому конкретна її тривалість встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці, а основою її проведення є гігієнічна оцінка умов праці за показниками та критеріями [4]. Крім того, враховується час зайнятості працівника в цих умовах.

Також слід зважати й на те, що право на щорічну додаткову відпустку працівник має лише у перший рік роботи на підприємстві. А в наступні роки роботи такі відпустки можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року, однак її тривалість має бути розрахована залежно від часу зайнятості працівника в умовах, передбачених відповідним Списком, пропорційно фактично відпрацьованому часу.

Потрібно враховувати і той факт, що проведення атестації робочих місць за умовами праці здійснюється згідно зі затвердженою Кабінетом Міністрів України Постановою «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» № 442 та Методичними рекомендаціями для проведення атестації. При цьому якщо за результатами атестації робочих місць тривалість додаткової відпустки перевищує максимальну тривалість відпустки, зазначену у відповідному Списку, відпустку може бути продовжено на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємства.

Право на отримання цієї відпустки на тих самих підставах мають також працівники, професії та посади яких не передбачено у Списку, але які в окремі періоди робочого часу виконували роботу у виробництвах, цехах, за професіями і на посадах, визначених Списком. Але якщо виробництва, цехи зазначено у Списках без переліку конкретних професій і посад, то правом на додаткову відпустку користуються всі працівники цих виробництв, цехів. Наприклад, розділом III «Хімічне виробництво» Списку передбачено підрозділ «Виробництво соляної кислоти», згідно з яким право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці мають робітники, керівники і фахівці, тобто всі працівники, зайняті у зазначеному виробництві [5]. Проте у разі, якщо працівник працював у різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, за роботу в яких надається додаткова відпустка різної тривалості, підрахунок часу

роботи проводиться роботодавцем окремо щодо кожного виду робіт, професій та посад. Натомість працівникам, професії та посади яких передбачені в розділі «Загальні професії за всіма галузями господарства», додаткова відпустка надається незалежно від того, в яких виробництвах чи цехах вони працюють, якщо ці професії і посади спеціально не передбачені у Списку [6].

За чинним законодавством, за умови перебування працівника на лікарняному, на навчанні чи у відпустці без збереження заробітної плати чи, наприклад, якщо він був зайнятий менше половини тривалості робочого дня в передбачених Списком, згідно з додатком 2, умовах певну кількість робочих днів, то ці дні не зараховуються до стажу, що дає право на додаткову відпустку за особливий характер праці.

Отже, для надання працівникові відпустки за роботу у важких та шкідливих умовах праці необхідно провести атестацію його робочого місця за умовами праці та розрахувати час, фактично відпрацьований на роботах зі шкідливими чинниками.

Водночас працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, згідно з п. 2 ч. 1. ст. 51 КЗпП України встановлюють скорочену тривалість робочого часу – не більш як 36 годин на тиждень з огляду на Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163. Натомість конкретна тривалість скороченого робочого часу визначається у локальних актах, якими є, зокрема, колективний договір та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Окрім цього, час зайнятості у шкідливих умовах впливає на тривалість додаткової відпустки, адже її надають пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право на додаткову відпустку, зараховують дні, коли працівник фактично був зайнятий на роботах зі шкідливими умовами праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників відповідних виробництв, цехів, професій і посад. Тобто роботодавець має обліковувати, скільки часу впродовж зміни працівник зайнятий у таких умовах.

Поза тим, згідно зі ст. 100 КЗпП України, на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України. Наприклад, таким актом є Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку робіт із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, на яких

встановлюється підвищений розмір оплати праці робітників підприємств з виробництва літальних апаратів» від 2 квітня 2009 р. № 307.

Доплата за умови праці розраховується і встановлюється відповідно до Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого нині чинною постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 р. № 387/22-78. Доплата здійснюється працівникам, котрі виконують роботи, передбачені галузевим переліком робіт із важкими та шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці, у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) у таких розмірах: на роботах із важкими та шкідливими умовами праці – 4, 8, 12%; на роботах з особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці – 16, 20, 24% [7].

Висновки. Очевидно, що національне законодавство має свої особливості щодо надання гарантій працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці. Проте є й недоліки у наданні таких гарантій, у зв'язку з чим пропонуємо внести відповідні зміни у чинне трудове законодавство, зокрема, дотримуючись принципу рівності, скасувати у значній частині обмеження щодо залучення жінок до роботи із важкими та шкідливими умовами праці, але брати таких працівниць на строковий трудовий договір на рік, при цьому кожного року зобов'язувати їх проходити медичний огляд, а також залишити заборону для вагітних жінок працювати на таких роботах і через це зобов'язати роботодавця перевести їх на роботу, виконання якої не пов'язане зі шкідливими та важкими умовами праці, на період вагітності.

1. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Львів, 2009. 16 с.

2. Іншин М. І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців. *Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского*. Серія «Юридические науки». 2009. Т. 22 (66). № 2. С. 177–183.

3. Харчук Л. Ще раз про жінок і шкідливі умови праці. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2017. № 12. URL: <http://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci>

4. Про затвердження Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Наказ Мінпраці та соцполітики України від 18.11.2005 р. № 383. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1451-05>

5. Чернетенко О. Порядок надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці. *Офіційно про податки*. 2011. № 44 (44). URL: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/1010>

6. Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Наказ Мінпраці та соціалітики України № 16 від 30.01.1998 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98>

7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 р. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5024-generalna-ugoda-2016-2017-dokument.html>

Butynska R. Ya. Peculiarities of providing guarantees for employees in hard and harmful working conditions

The peculiarities of providing guarantees for employees in hard and harmful working conditions are investigated. The author affirms that such guarantees are fixed in many normative and legal acts, which have different legal force complicating the possibility of their application. In addition, with a view to implement the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, it is proposed to amend the paragraph 5 of Article 43 of the Constitution of Ukraine, which states that employment of women for work hazardous to their health is prohibited, and to abolish such a prohibition.

However, some restrictions are still proposed to leave. For example, to employ such workers for a fixed-term contract for a year, obliging them to complete a medical examination each year, as well as to prohibit pregnant women from working and in this regard, to require the employer to transfer them to work, the performance of which is not related to harmful and hard working conditions during pregnancy. In order to provide the employee in hard and harmful conditions with work leave, it is necessary to adhere to a number of provisions, in particular, to carry out attestation of his place of work according to working conditions and to calculate the time actually spent on work with harmful factors.

At the same time, clause 2 of paragraph 1 of Article 51 of Labor Code states that workers in harmful working conditions have shortened working hours – no more than 36 hours a week. However, the specific duration of shorter working hours is determined by local acts, which include, in particular, a collective agreement and rules of internal labor regulations. According to Article 100 of Labor Code of Ukraine, employees in hard, harmful or hazardous working conditions, in special natural geographic and geological conditions and in conditions of high risk for health have higher wage rates determined in the current General Agreement, as well as taking into account the content of local legal acts.

Key words: *guarantees, harmful working conditions, hard working conditions, employee.*

Стаття надійшла 25 жовтня 2018 р.