

2. Стичинський Б. С. Право соціального забезпечення: проблеми становлення і розвитку / Б. С. Стичинський // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – К. — 2006. – Вип.31. – С. 207-215.

3. Кодекс законів про працю України / Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – С. 375.

4. Закон України від 05.11.1991 р. № 1789 «Про прокуратуру» / Голос України. – 1991. – № 238.

5. Закон України від 20.12.1991 р. № 2011 «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» / Голос України. – 1992. – № 4.

6. Закон України від 07.07.2010 р. № 2453 «Про судову систему і статус суддів» / Голос України. – 2010. – № 142.

7. Закон України від 07.10.2010 р. № 2591 «Про Кабінет Міністрів України» / Офіційний вісник України. – 2010. – № 79. – С. 2792.

Саніна О.В.

вчитель,

Харківська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 117

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «УМОВИ ПРАЦІ»

Як відомо, світове товариство визнає право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, що включають умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни.

Наша держава, так само як і весь цивілізований світ, визнала право на безпечні та здорові умови праці і закріпила його в якості одного з конституційних прав людини і громадянина (ч.4 ст.43) [1]. Тому, говорячи про «безпечні та здорові умови праці» важливо з'ясувати, що слід розуміти саме під «умовами праці».

І міжнародно-правові акти, і національне законодавство містять визначення поняття «умови праці».

Так, ст.2 Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 (ратифік. Законом № 290 / 95-ВР від 11.07.1995р.) визначає «умови праці» як сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність людини у процесі праці, а також встановлюють тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплату праці відповідно до законодавства про працю Сторони працевлаштування [2].

Ст.1 Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14 листопада 2008 року: «Умови праці» – сукупність факторів трудового

процесу та виробничого середовища, в якому здійснюється трудова діяльність людини, які здійснюють вплив на її здоров'я та працездатність у ході праці, а також установлені відповідно до законодавства приймаючої Сторони тривалість робочого часу й часу відпочинку, порядок надання оплачуваних відпусток, оплата праці та інші умови праці [2].

Методичні рекомендації Міністерства праці України для проведення атестації робочих місць за умовами праці (Дод.1, Основні терміни та визначення) N 41 від 1 вересня 1992 року): «Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці» [2].

П. 1.3 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном (Наказ державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, Міністерство праці та соціальної політики України від 19.12.2001 р.): «Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установлена тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплата праці, а також заходи в галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю держави працевлаштування» [2].

Як бачимо, наведені визначення не мають суттєвих відмінностей, навпаки, усі їх об'єднують такі ключові елементи, як «сукупність факторів виробництва, здоров'я та працездатність людини у процесі праці».

В науковій літературі також знаходимо визначення поняття «умови праці», які так само містять вказані основні елементи.

Так, за визначенням П.О. Ізуїти, умови праці – це уся сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності та незалежно від роду діяльності, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності [3, с. 71].

Треба звернути увагу, що усі наведені визначення не розкривають головного – що ж складає «усю сукупність факторів виробництва, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності». Проте, з'ясування цього питання має принципове значення. Як слушно зазначив О.І. Процевський, «умови праці та трудова діяльність – взаємообумовлені явища. Умови праці безпосередньо впливають на функціонування праці та його володаря. У відношенні суспільства до праці та його умов яскравіше за все проявляється відношення до людини» [4, с. 115].

Як відомо, одним із найважливіших завдань охорони праці є забезпечення таких умов праці, які б виключали можливість дії на

працівників різних небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Проте, як вже було показано, умови, в яких працює людина, не обмежуються лише питаннями, пов'язаними з охороною праці. Так, О.І. Процевський до поняття «умови праці» включає: правові форми організації праці, права та обов'язки працівника та роботодавця, режими праці та відпочинку, форми нормування, оплату праці та преміювання, форми заохочення та заходи стягнення, зміну трудової функції та звільнення і т.д. [4, с. 115-117]. Отже, як бачимо, поняття «умови праці» охоплює усі аспекти умов трудової діяльності, усе те з чим працівник стикається у процесі праці, і це здається цілком логічно і справедливо, адже працівник проводить на роботі значну частину свого життя, а тому має право працювати в умовах, які б давали змогу не тільки плідно працювати, але і зберігати власне здоров'я.

Гігієнічний класифікатор праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (Наказ МОЗ України від 31.12.1997 №382 [2]) умови праці поділяє на 4 класи: 1 клас – *оптимальні умови праці*, 2 клас – *допустимі умови праці*, 3 клас – *шкідливі умови праці*, 4 клас – *небезпечні (екстремальні) умови праці*.

Ст.88 КЗпП [5] вказує на умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування, і зобов'язує власника визначати їх, виходячи з *нормальних умов праці*.

Нормальними умовами праці законодавець вважає: справний стан машин, верстатів і пристроїв; належну якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією; здорові та безпечні умови праці.

Також законодавець розкриває зміст поняття «*здорові та безпечні умови праці*»: додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.

Отже, можна зробити висновок, що поняття *нормальні умови праці*, закріплене у КЗпП, є більш широким, загальним по відношенню до понять *оптимальні* та *допустимі умови праці*, що згадуються у Гігієнічному класифікаторі, і включає їх до себе.

Нажаль, оптимальні умови праці – це той ідеал, до якого потрібно прагнути. Звісно, переважна більшість працівників, як це не сумно, працює у допустимих умовах праці. Навіть сучасні досягнення науково-технічного прогресу ще неспроможні ліквідувати шкідливі умови праці, оскільки виробництво багатьох видів необхідної продукції відбувається саме в таких умовах і частина працівників вимушена в них працювати.

Проте для захисту таких працівників передбачено використання засобів колективного та індивідуального захисту.

Таким чином, *умови праці* – це об'єктивна, невід'ємна частина будь-якого процесу праці, що представляє собою сукупність взаємопов'язаних нормативних, виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціально-економічних факторів конкретної професійної діяльності, які за певних обставин можуть впливати на здоров'я, працездатність людини, її відношення до праці і ступінь задоволеності самою працею, на рівень життя та всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності.

Запропоноване визначення дає цілісну характеристику умов праці:

- як складного явища, що об'єктивно існує у будь-якій професійній діяльності;
- як єдність взаємопов'язаних чинників, що впливають на їх формування (режим праці та відпочинку, оплата праці; температура в приміщенні, його освітлення, рівень шуму та ін.);
- підтверджує неподільну єдність, взаємообумовленість таких явищ, як умови праці та трудова діяльність людини;
- вказує основні напрями можливої дії умов праці на робітника (здоров'я, працездатність, соціальний розвиток та ін.).

Список використаних джерел:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України, 1996. – №30. – Ст.141
2. <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Ізуїта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці // Форум права. – 2007. – №2. – С.70-74
4. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. – Х.: «Вища школа», 1982
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009.