

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.6>

ПРАВО НА ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ – ОДНЕ ІЗ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Тихонович О.Ю.,
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Тихонович О.Ю. Право на прозорі та передбачувані умови праці – одне із основних прав працівників.

Умови праці на виробництвах, особливо сьогодні, вимагають планомірних і докорінних змін, оновлення, оскільки існує всезагальна заінтересованість у сприятливих умовах праці як основного чинника зберігання здоров'я й забезпечення економічності виробництва – найважливіших складників умов життєдіяльності людини. Метою статті є дослідження одного із важливих прав працівників – право на прозорі та передбачувані умови праці, яке знайшло закріплення в Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, ухваленій Європейським парламентом та Радою, і сьогодні є предметом дослідження науковців у сфері праці. Підсумовуючи проведені дослідження, зроблено висновок, що право працівників на прозорі та передбачувані умови праці, зокрема оновлений підхід до розуміння покращених умов праці працівників на засадах та принципах міжнародних норм та стандартів передбачено у Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019, ухваленій Європейським парламентом та Радою. Встановлено, що імплементацію норм Директиви № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі вже передбачено в деяких законодавчих актах України, зокрема в новій редакції статті 29 Кодексу законів про працю України та Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, якими дещо розширено й деталізовано перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Разом з тим право працівників на прозорі та передбачувані умови праці має формуватися як на рівні законодавчих норм, законодавчих вимог до умов праці, охорони праці, дотримання санітарних, епідемічних та інших вимог, так і на розумінні роботодавця стосовно необхідності здійснення такого захисту саме з точки зору моралі, традицій та звичаїв, розумінням того, що людина є найвищою соціальною цінністю, а отже має бути захищеною та реально відчувати такий захист як з боку держави, так і боку роботодавця.

Ключові слова: працівник, роботодавець, умови праці, безпека праці, охорона праці, здоров'я, національне законодавство, європейське законодавство.

Tykhonovych O.Y. The right to transparent and predictable working conditions is one of the basic rights of employees.

Working conditions at factories, especially today, require planned and radical changes, renewal, because there is a general interest in favorable working conditions as the main factor in preserving health and ensuring the economy of production – the most important components of human life conditions. The purpose of the article is to study one of the important rights of employees – the right to transparent and predictable working conditions, which was enshrined in Directive No. 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, adopted by the European Parliament and the Council, and today is the subject of research by scientists in sphere of work. Summarizing the conducted research, it was concluded that the right of employees to transparent and predictable working conditions, in particular, an updated approach to understanding improved working conditions of employees based on the principles and principles of international norms and standards is provided for in Directive No. 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union

dated June 20, 2019, adopted by the European Parliament and the Council. It has been established that the implementation of the norms of Directive No. 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union is already provided for in some legislative acts of Ukraine, in particular in the new version of Article 29 of the Code of Labor Laws of Ukraine and the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the optimization of labor relations" dated 01.07.2022, which somewhat expanded and detailed the list of information with which the employer is obliged to acquaint the employee before starting work. At the same time, the right of employees to transparent and predictable working conditions must be formed both at the level of legislative norms, legislative requirements for working conditions, labor protection, compliance with sanitary, epidemic and other requirements, as well as on the employer's understanding of the need to implement such protection precisely from the point of view morals, traditions and customs, understanding that a person is the highest social value, and therefore should be protected and really feel such protection from both the state and the employer.

Key words: employee, employer, working conditions, occupational safety, occupational safety, health, national legislation, European legislation.

Постановка проблеми. Наразі на порядку денному доволі гостро стоїть проблема поліпшення умов праці й удосконалення їх організації, яка полягає у вирішенні найбільш значних питань управління виробництвом на державному, регіональному й галузевому рівнях, удосконалення системи планування і стимулювання як необхідної центральної ланки управління, підвищення наукового забезпечення робіт з формування, поліпшення умов та охорони праці, їх удосконалення та ін. Умови праці на виробництвах, особливо сьогодні, вимагають планомірних і докорінних змін, оновлення, оскільки існує всезагальна заінтересованість у сприятливих умовах праці як основного чинника збереження здоров'я й забезпечення економічності виробництва – найважливіших складників умов життєдіяльності людини. Іншими словами, за сучасних умов подальше 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. Роль соціальної й економічної необхідності забезпечення здорових умов праці стає все вагомішою, а можливості для цього в силу зростання економічного потенціалу виробництва все реальнішими, результатом чого стане підвищення життєвого рівня населення, вдосконалення методів і практики управління [1, с. 19].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемні питання правового забезпечення, реалізації та захисту конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці знайшли своє відбиття в наукових доробках учених-правознавців, таких як Л.П. Амелічева, Е.В. Гаврилов, І.В. Лагутіна, О.О. Лакіза, Р.Т. Чернега, І.І. Шамшина, О.В. Шрамко, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження одного із важливих прав працівників – право на прозорі та передбачувані умови праці, яке знайшло закріплення в Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, ухваленій Європейським парламентом та Радою, і сьогодні є предметом дослідження науковців у сфері праці.

Вклад основного матеріалу. Пріоритетом соціальної політики України, на думку Л.П. Амелічевої, виступає саме безпека праці, що дає змогу ототожнювати конструкцію «право працюючого на безпеку праці» із закріпленим у статті 43 Конституції «правом кожного на безпечні та здорові умови праці». Така точка зору не тільки у черговий раз виокремлює гуманістичний зміст цього конституційного права в юридичній науці, а й цілком відповідає принципу безпеки праці у трудовому праві [2, с. 31]. Безпечний – це 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. При цьому здорові умови праці повинні відповідати соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, які гарантують збереження працездатності працівника, тобто фізичного, психічного й соціально-благополуччя в процесі його трудової діяльності [3, с. 174].

Разом з тим недостатньо лише серед конституційних прав людини задекларувати право кожного на безпечні і здорові умови праці, необхідно також на національному, галузевому і виробничому рівні безпосередньо й постійно поліпшувати стан охорони праці, здійснювати профілактичні

заходи через ефективну систему управління безпекою праці й охороною здоров'я працюючих, в основу якої повинен бути закладений дієвий правовий механізм. Оскільки на практиці ці норми часто мають виключно декларативний характер, а отже в повній мірі не здійснюється реалізація вказаного конституційного принципу в реальних трудових правовідносинах. Створення безпечних та належних умов праці працівників часто супроводжується халатністю роботодавців у цих питаннях, їх неналежним відношенням до створення таких умов праці, не розумінням того, що безпечні та належні 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.

Відповідно до ст. 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в організаціях та установах повинні створюватися нешкідливі та безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на власника чи уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, механізмів, машин, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів індивідуального й колективного захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник чи уповноважений ним орган повинен запроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [4]. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Задля цього роботодавець слідкує за функціонуванням системи управління охороною праці, а саме забезпечує усунення причин, що призводять до професійних захворювань; запроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки; здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці тощо [5]. І це є правильним, оскільки, як зазначають Л.В. Мелех й Б.В. Мелех, без створення стану безпеки на робочому місці ані працівник не зможе належно виконувати свої трудові обов'язки без шкоди своєму життю та здоров'ю, ані роботодавець не зможе розвивати підприємство, якщо значні кошти будуть витрачатися на відновлення працездатності працівників, а така ситуація аж ніяк не сприятиме отриманню прибутку та залученню високопрофесійних кадрів. Охорона здоров'я повинна бути пріоритетом у діяльності держави, оскільки саме вона відповідає перед сучасним та майбутніми поколіннями за збереження генофонду народу України і рівень здоров'я кожного громадянина [6, с. 74].

Сьогодні науковці, досліджуючи безпечні та здорові умови праці, які виступають найважливішим складником нормальних умов трудової діяльності працівників, все частіше використовують таке словосполучення як «право працівника на прозорі та передбачувані умови праці». Натомість і до цього часу формулювання вказаного права не закріплено в українському законодавстві, хоча й має досить широке значення й охоплює значну кількість суспільних відносин щодо створення для працівників, безпечних, належних та комфортних умов праці. При цьому право працівників на прозорі та передбачувані умови праці має формуватися не тільки виключно 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, що людина є найвищою соціальною цінністю, а отже має бути захищеною та реально відчувати такий захист як з боку держави, так і роботодавця.

Оновлений підхід до розуміння покращених умов праці працівників на засадах та принципах міжнародних норм і стандартів знайшло закріплення в Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union [7]), ухваленій Європейським парламентом та Радою 20 червня 2019 року.

Так, Директивою передбачається, що працівники в країнах ЄС мають право на: своєчасну та більш повну інформацію про основні аспекти своєї роботи, надану у письмовому вигляді; обмежений випробувальний період при прийнятті на роботу (не більше шести місяців); зміну місця

роботи (і роботодавця) без пояснення причин і надання обґрунтування; завчасне інформування щодо виконання робочих завдань, особливо ті працівники, які мають гнучкий робочий графік чи працюють за потребою; протидію надмірному використанню трудових контрактів з нульовими робочими днями; отримання письмової відповіді на клопотання про переведення на іншу безпечну роботу; проходження безоплатного навчання, якщо роботодавець повинен проводити таке навчання. Також зазначено, що всі країни-члени ЄС повинні імплементувати її норми в національне законодавство.

Тобто норми викладені в Директиві, повинні стати частиною національного законодавства кожної держави-члена Європейського Союзу, оскільки їх виконання забезпечує ефективне дотримання та захист прав працівників відповідно до національного законодавства та міжнародних зобов'язань у сфері прав людини. Як зазначив Уповноважений з питань праці та соціальних прав Ніколас Шміт, «Директива про прозорі та передбачувані умови праці є прямою відповіддю на реальність наших ринків праці, що швидко змінюється. Люди мають право на більш повну інформацію про умови своєї праці та більшу передбачуваність у своєму повсякденному житті. Нові правила допоможуть гарантувати якісні робочі місця, дадуть працівникам стабільність і дозволять їм планувати своє життя» [8]. У своїй науковій праці В.І. Щербина робить висновок, що «Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі є політико-правовим або радше ідеологічним документом, який визначає основні напрями правового регулювання праці (функції трудового права) у будь-якій сучасній демократичній європейській, соціальній і правовій державі» [9, с. 192].

І тому Україні, яка стала кандидатом у члени ЄС, слід зважити на інновації загальноєвропейського регулювання трудових відносин. Тобто не знаходитися осторонь у вказаному питанні, 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.

Водночас слід зазначити, що ще до початку великомасштабного вторгнення росії на територію України, наша держава вже йшла впевненими кроками до формування нового трудового законодавства, правовою основою якого мали стати європейські принципи та засади трудового процесу, міжнародно-правові акти про працю, міжнародні стандарти трудової діяльності та організації трудового процесу. Проте військова агресія по відношенню до нашої держави внесла свої корективи в подальший розвиток трудового права та формування трудового законодавства. Зокрема, було розширено окремі трудові правовідносини, які до цього часу не були достатньо популярними в Україні, було збільшено увагу до питання охорони праці та дотримання безпеки праці працівників в умовах воєнного стану, розширено питання цифровізації трудових правовідносин, застосування електронних засобів не тільки в безпосередній трудовій діяльності, а й у питаннях оформлення трудових відносин, введення електронних трудових книжок тощо.

Питання ж руху України щодо імплементатії міжнародних норм та стандартів у сфері трудового права, незважаючи на воєнні дії, не тільки не припиняється, а, навпаки, розвивається з новими силами та новим прогресом, оскільки питання соціального захисту громадян в цілому, так і осіб-працівників набуло особливої актуальності. Це пов'язано, по-перше, із вимогами міжнародних партнерів та міжнародних організацій у питаннях імплементатії норм міжнародного права у сфері трудових правовідносин, зокрема визначення умов праці працівників до міжнародних норм та стандартів; по-друге, важливістю формування оновленого національного трудового законодавства у вказаній сфері на міжнародних принципах та стандартах; по-третє, необхідністю збереження власного трудового потенціалу в умовах війни, без якого, фактично, неможливо підтримувати економічну діяльність країни та нормально функціонувати економіці держави; по-четверте, необхідності забезпечення оновленого підходу до покращення умов праці працівників шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості; по-п'яте – підвищити рівень правової захищеності працівників на законодавчому та нормативно-правовому рівні з метою недопущення роботодавцями умов їх праці, забезпечення дотримання правової бази з соціальних питань, забезпечити доступ працівників до ефективного і неупередженого врегулювання спорів тощо.

Слід зазначити, що нова редакція статті 29 КЗпП України вже передбачає імплементатію норм Директиви № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, від-

повідно до якої роботодавець до початку роботи зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати його про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права і обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Імплементацию норм Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі також передбачає Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [10], який дещо розширив і деталізував перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Так, інформування відбувається в узгоджений із працівником спосіб. Лише про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах інформування повинно відбуватися під підпис. У зв'язку зі специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони. Натомість при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Висновки. Підсумовуючи викладене слід зробити висновок, що право працівників на прозорі та передбачувані умови праці, зокрема оновлений підхід до розуміння покращених умов праці працівників на засадах та принципах міжнародних норм та стандартів передбачено у Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019, ухваленій Європейським парламентом та Радою. Встановлено, що імплементацию норм Директиви № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі вже передбачено в деяких законодавчих актах України, зокрема в новій редакції статті 29 Кодексу законів про працю України та Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, якими дещо розширено й деталізовано перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Разом з тим право працівників на прозорі та передбачувані умови праці має формуватися як на рівні законодавчих норм, законодавчих вимог до умов праці, охорони праці, дотримання санітарних, епідемічних та інших вимог, так і на розумінні роботодавця стосовно необхідності здійснення такого захисту саме з точки зору моралі, традицій та звичаїв, розумінням того, що людина є найвищою соціальною цінністю, а отже має бути захищеною та реально відчувати такий захист як з боку держави, так і боку роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-економічний моніторинг умов праці: навч. посіб. / за заг. ред. О.І. Амоша. Дніпропетровськ; Донецьк: НГУ, 2010. 263 с.

2. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с
3. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 201 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002 № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Мелех Л.В., Мелех Б.В. Юридична природа конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 71–74. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2022/15.pdf.
7. 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.
8. Соціальна Європа: Більш прозорі та передбачувані умови праці для працівників у ЄС. URL: <https://uk.eureporter.co/politics/european-commission/2022/08/05/social-europe-more-transparent-and-predictable-working-conditions-for-workers-in-eu/>.
9. Щербина В. Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі та Україні. *Публічне право*. 2021. № 1(41). С. 177–198. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/41/pdf/18.pdf>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.