

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

CURRENT PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF IT-WORKERS LABOR PROTECTION

Зайка Д.І., аспірант кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена проблемі необхідності реформування вітчизняної системи охорони праці та здійснення конструктивних змін у правовому регулюванні вказаного інституту, у тому числі для працівників ІТ-сфери. Мета зазначеної статті полягає в аналізі міжнародних стандартів з охорони праці та сучасного стану національного законодавства щодо правового регулювання цього інституту в Україні, порівнянні поняття «охорона праці», що міститься в нормах трудового права України, та поняття «безпека та гігієна праці», закріпленого в нормах європейського законодавства, розгляді професійних захворювань в Україні.

Для досягнення вказаної мети використано порівняльно-правовий метод, що дав можливість зіставити юридичні поняття «охорона праці» та «безпека та гігієна праці» і з'ясувати між ними подібності й відмінності; метод міждисциплінарного синтезу, що дозволив синтезувати дані про структурні властивості об'єктів різних дисциплін, а саме об'єктів дисципліни трудового права та дисципліни безпеки життєдіяльності, під час дослідження понять охорони праці, безпеки праці. У статті було також використано дані Міжнародної карти професійних захворювань, статистичні дані з наукових досліджень європейських учених С. Моргадо, Ф. Сільви та Л. Фонсека, політику європейських країн щодо професійного вигорання працівників, щоби проаналізувати його вплив на погіршення здоров'я працівників.

У процесі дослідження встановлено, що доцільно використовувати досвід європейських країн, у яких діагноз «професійне вигорання» належить до професійних захворювань; виявлено, що працівники ІТ-сфери – одна з найбільш вразливих категорій для професійного вигорання. Результати дослідження можуть бути використані для визнання важливості проблеми щодо працівників ІТ-сфери та подальшого внесення професійного вигорання до Переліку професійних захворювань, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Ключові слова: працівник ІТ-сфери, охорона праці, безпека та гігієна праці, професійні захворювання, професійне вигорання, ІТ-сфера.

The article is devoted to the problem of the urgency to reform the domestic system of labour protection and the implementation of constructive changes in the legal regulation of this institution, in particular for IT workers. The purpose of this article is to analyze international labor protection standards and the current national legislation on legal regulation of labor protection in Ukraine; to compare the concept of "labour protection" contained in Labor law of Ukraine, with the concept of "safe and healthy working conditions" enshrined in norms of European legislation, to consider the occupational diseases in Ukraine.

This was achieved due to the comparative legal method because this method made it possible to compare the legal concepts of "labour protection" and "safe and healthy working conditions" and to clarify the similarities and differences between them; method of interdisciplinary synthesis, because this method allowed to synthesize data on the structural properties of objects of different disciplines, especially the objects of labor law discipline and life safety discipline in the study of labour protection, safe working conditions. The paper uses data on the International Map of Occupational Diseases, statistics from the research of European scientists L. Morgado, F. J. G. Silva, L.M. Fonseca, – the policy of European countries on burnout – to analyze the impact of occupational burnout to worsen the health of employees.

We have found that it is advisable to use the experience of European countries, where the diagnosis of "occupational burnout" belongs to occupational diseases, we have manifested that IT workers are one of the most vulnerable categories for occupational burnout. The results of the study can be used to recognize the importance of the problem of occupational burnout of IT workers and further inclusion of burnout in the List of occupational diseases approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine.

Key words: IT workers, IT employees, IT sphere, labour protection, safe and healthy working conditions, occupational diseases, burnout, occupational burnout.

Останнім часом багато науковців звертають увагу на важливість проблем охорони праці, оскільки сучасна система охорони праці в Україні суттєво розбалансована. Законодавче регулювання вказаного інституту та суспільні інтереси часто віддають перевагу вдосконаленню системи засобів охорони праці на підприємстві, що виявляється малоефективним, недостатньо продуманим та йде всупереч європейському людиноцентричному підходу. З огляду на рекомендації Уряду забезпечити за технічної можливості роботу в режимі реального часу через Інтернет, дистанційну (надомну) роботу в умовах установа всьукраїнського карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів із метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19 [1], безумовно, роботодавцю важко забезпечити працівнику належні умови праці, приділивши увагу тільки вдосконаленню засобів охорони праці на підприємстві, зокрема в ІТ-сфері. Усе зазначене вище констатує необхідність відходити від пострадянського розуміння поняття «охорона праці» та вимагає конструктивних змін у правовому регулюванні вказаного інституту, в тому числі для працівників ІТ-сфери.

Аналізуючи сучасний стан національного законодавства щодо правового регулювання охорони праці

в Україні, звернемося до статті 43 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [2]. Особливе значення в регулюванні інституту охорони праці має Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [8], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-ХІV [9], дія яких поширюється на всіх роботодавців, незалежно від форми власності та виду діяльності. Крім того, «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ передбачають, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я [10]. Згідно зі статтею 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються здорові і безпечні умови праці [11].

Розглянемо загальнотеоретичний аспект, що є фундаментом для функціонування заходів, методів, способів охорони праці в ІТ-сфері. Йдеться про поняття «охорона праці»: порівняємо поняття «охорона праці», що міститься в нормах трудового права України, та поняття «безпека та гігієна праці», закріплене в нормах європейського законодавства, зважаючи на незворотність європейського та євроатлантичного курсу України, закріпленого в преамбулі Конституції України [2].

Як зазначав В.І. Прокопенко, «термін «охорона праці» вживається у двох значеннях: в широкому його розумінні та в більш вузькому, спеціальному розумінні. У широкому розумінні термін «охорона праці» включає усі гарантії для працівників, що передбачають норми трудового законодавства, наприклад норми, що забороняють власнику або уповноваженому ним органу звільняти працівників з роботи тоді, коли немає підстав, передбачених статтями 40, 41 Кодексу законів про працю України. Ці норми становлять надзвичайно важливу гарантію, спрямовану на охорону трудових прав працюючих. Проте термін «охорона праці» у чинному трудовому законодавстві вживається в більш вузькому значенні. Так, під охороною праці розуміється сукупність заходів щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих [3].

Продовжуючи думку В.І. Прокопенка, О.Г. Серета вказує, що у вузькому юридичному тлумаченні термін «охорона праці» означає конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми, безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, що є безпечними для життя і здоров'я працівників. Норми цього інституту покладають на роботодавця та його посадових осіб певний комплекс конкретних обов'язків, виконання яких повинно забезпечити безпеку праці, збереження здоров'я, працездатності та життя людини в процесі реалізації її здатності до праці, оздоровлення та покращення умов праці [4].

Узагальнюючи юридичну літературу, В. Жернаков зазначав, що А. Пашерстник, М. Александров, Я. Кисельов, А. Краснопольський, О. Абрамова, С. Голощапов під охороною праці розуміли сукупність усіх норм трудового права, тому що всі вони встановлені в інтересах працівників. На підтримку широкого поняття охорони праці виступав С. Іванов [5]. На його думку, у самій своїй суті трудове право у юридичному аспекті є правом охорони праці в широкому розумінні [6, с. 12–14]. І лише В. Семенков висловлювався проти розуміння охорони праці в широкому значенні [7, с. 173].

Однак правове регулювання інституту охорони праці не обмежується лише положеннями національного законодавства України. Більше того, на думку Ю. Івчук, приведення національного законодавства у сфері охорони праці у відповідність із міжнародними стандартами є пріоритетним завданням держави. Така діяльність не обмежується в часі, а повинна бути постійною і здійснюватися згідно з розвитком передових уявлень про зміст права працівника на професійну безпеку та охорону здоров'я [12, с. 55].

Приведення національного законодавства, що регламентує питання безпеки, охорони праці, у відповідність до міжнародних стандартів має здійснюватися у три етапи:

1) впровадження в національне законодавство загальних основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин;

2) удосконалення самого інституту охорони праці шляхом приведення його змісту у відповідність до спеціальних норм міжнародного законодавства;

3) визначення особливостей охорони праці окремих категорій працівників згідно з вимогами міжнародних нормативно-правових актів [13, с. 157].

Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини [14], кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Крім того, згідно зі статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (далі – Пакт) [15], до справедливих і сприятливих умов праці додаються, окрім справедливої винагороди, достатнього відпочинку, ще й умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Держава визнає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я та вживає заходів, необхідних для здійснення цього права, зокрема поліпшення гігієни праці в промисловості, згідно зі статтею 12 Пакту.

Термін «умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни», який вживається у Пакті, в оригіналі звучить як «safe and healthy working conditions», тобто «безпечні й здорові умови праці». У контексті відповідного перекладу постає проблема, чи поряд із безпекою праці найманому працівникові потрібно гарантувати ще й гігієну праці. На нашу думку, потрібно, адже здоров'я – це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [5, с. 425].

2 листопада 2011 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р. [16], положення якої поширюються на всі галузі економічної діяльності, де використовується наймана праця. Крім того, Конвенція МОП № 161 «Про служби гігієни праці» 1985 р. ратифікована Україною 10 березня 2010 р. [17]. Під терміном «служба гігієни праці» вказана Конвенція розуміє службу, на яку покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві з питань вимог про створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я. Служба є незалежною як від роботодавця, так і від працівників та виконує в більшій частині консультативно-дорадчі функції. Натомість в Україні служба охорони праці створюється для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці, тобто вона виконує організаційні функції. Вона утворюється за розпорядженням роботодавця, що не відповідає міжнародному стандарту. Вагоме значення має і Конвенція МОП № 187 «Про основи, які сприяють безпеці ті гігієні праці» 2006 р. [18], проте вона не ратифікована Україною. Цей акт дає розуміння поняття «національна система безпеки і гігієни праці», визначаючи її як інфраструктуру, що передбачає основні рамки для проведення національної політики і національної програми у сфері безпеки та гігієни праці [12, с. 58–59].

З'ясувавши загальні міжнародні стандарти охорони праці, перейдемо до розгляду професійних захворювань в Україні. До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних із роботою [19].

Перелік професійних захворювань визначений у постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професійних захворювань» (далі – Перелік професійних захворювань) від 8 листопада 2000 р. та містить такі види професійних захворювань:

- 1) ті, що виникли під впливом хімічних факторів;
- 2) ті, що викликані впливом промислових аерозолів;
- 3) ті, які викликані дією фізичних факторів;
- 4) пов'язані з фізичним перевантаженням та перенапруженням окремих органів і систем;
- 5) ті, які викликані дією біологічних факторів;
- 6) алергічні захворювання;
- 7) злоякісні новоутворення (професійний рак) [20].

Для того щоб віднести захворювання до професійного, здійснюється відповідна процедура встановлення зв'язку захворювання з умовами праці та Переліком професійних захворювань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р.

Як вказував В. Жидецький, недотримання вимог безпеки призводить до того, що під час роботи за комп'ютером працівник IT-сфери може відчувати дискомфорт: виникає головний біль і різь в очах, з'являється втома і дратівли-

вість. У деяких людей порушується сон, апетит, погіршується зір, починають хворіти руки, шия, попереk тощо. У разі ненормованої роботи можливе професійне вигорання. За проведеними дослідженнями, однією з причин поганого самопочуття працівників ІТ-сфери є пульсація яскравості зображення на екрані монітора. Пульсація яскравості викликана особливістю роботи підсвічування плоских моніторів, а також є пульсація загального і місцевого освітлення [21, с. 43].

Звертаючись до міжнародного досвіду, зазначимо, що існує Міжнародна карта захворювань, що містить перелік професій, які несуть у собі загрозу професійних захворювань [22]. З метою активної реалізації вимог ст. 29 КЗпП Є. Караченцев пропонує використовувати Міжнародну карту для ознайомлення працівників з умовами праці [23, с. 9].

Крім того, доцільно використовувати, на нашу думку, досвід європейських країн, у яких діагноз «професійне вигорання» належить до професійних захворювань. Вигорання визначається як хронічна стресова реакція, і на практиці коріння теорій вигорання в основному полягають у загальних теоріях стресу, які підкреслюють взаємодію між працею та працівником [24, с. 190]. Португальські вчені С. Моргадо, Ф. Сільва та Л. Фонсека у процесі дослідження порівняли підходи до синдрому вигорання в європейських країнах. На їхню думку, ризик психологічних розладів, що впливають на здоров'я працівників, зростає відповідно до зростаючих вимог до працівників різних професій, зокрема працівників ІТ-сфери. Анкета, присвячена професійним захворюванням, пов'язаним зі стресом, була роздана національним експертам 28 країн Європейського Союзу.

Всього відповіли 23 країни. У 9 країнах (Данія, Естонія, Франція, Угорщина, Латвія, Нідерланди, Португалія, Словаччина та Швеція) синдром вигорання визнається професійним захворюванням. Компенсаційні виплати за синдром вигорання надаються в Данії, Франції, Латвії, Португалії та Швеції. Лише в 39% країн синдром вигорання визнається професійним захворюванням, причому більшість із них зробили це лише в останні роки [25, с. 755].

У фінському дослідженні С. Топін-Телер встановлено, що наслідки професійного вигорання для подальших хвороб та втрати працездатності є серйозними, оскільки вигорання є причиною подальших госпіталізації та пенсії по інвалідності. Ці результати підтверджують результати попередніх досліджень щодо впливовості професійного вигорання на погіршення здоров'я. Психічні, серцево-судинні та опорно-рухові захворювання безпосередньо пов'язані з професійним вигоранням [26, с. 86].

Отже, доцільно використовувати досвід європейських країн, у яких діагноз «професійне вигорання» належить до професійних захворювань. Для цього пропонуємо внести професійне вигорання до Переліку професійних захворювань. Вважаємо, що працівники ІТ-сфери – одна з найбільш вразливих категорій для професійного вигорання, оскільки більшість із них не дотримуються рекомендацій щодо роботи за комп'ютером не довше 6 годин на день, рекомендацій щодо перерви в роботі ПК тривалістю 10 хвилин через кожні 50 хвилин роботи тощо, а частина працівників ІТ-сфери працює за ненормованим графіком, що здебільшого впливає на нервову виснаженість та, як наслідок, професійне вигорання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 р. № 1236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
2. Конституція України: станом на 01.01.2020 р.: відповідає офіц. тексту URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
3. Прокопенко, В.І. Трудове право України: підручник / за ред. В.І. Прокопенко. 2-ге вид., стер. Харків: Консум, 2000. 360 с.
4. Середа О.Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків: Право, 2016. 312 с.
5. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. та ін. Трудове право: підручник / за ред. Жернакова В.В. Харків: Право, 2012. 496 с.
6. С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. Советское трудовое право: вопросы теории: монография. Москва: Наука, 1978. 368 с.
7. Семенов, В.И. Охрана труда в СССР (правовые проблемы). Минск: Наука и техника, 1976. 287 с.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
11. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.04.2021).
12. Івчук Ю.Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2013. Вип. № 26. С. 55-63.
13. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. *Форум права*. Харків. 2012. Вип. №2. С. 154–160.
14. Загальна декларація прав людини: Резолюція 217 А (III) ГА Організації Об'єднаних Націй від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 05.04.2021).
15. Про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 05.04.2021).
16. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1981 р. №155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 05.04.2021).
17. Про служби гігієни праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 26.06.1985 р. №161 ратифікована Україною 10.03.2010 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text (дата звернення: 05.04.2021).
18. Про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція МОП від 15.06.1996 р., URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515#Text (дата звернення: 05.04.2021).
19. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105–XIV URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 05.04.2021).
20. Про затвердження переліку професійних захворювань: постанова Кабінету Міністрів України від 8.11.2000 р. № 1662. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-p> (дата звернення: 05.04.2021).
21. Жидецкий, В.Ц. Основи охорони праці: підручник / за ред. Жидецького В.Ц., О.В. Мельникова. Львів: Афіша, 2006. 316 с.
22. Міжнародна карта професійних захворювань: станом на 01.01.2021 р. Всесвітня організація охорони здоров'я. URL: <https://www.who.int/data/gho/whs-2020-visual-summary> (дата звернення: 05.04.2021).

23. Караченцев С. Ю. Правове регулювання розслідування професійних захворювань : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: Харків, 2014. 21 с.
24. Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. The burnout companion to study & practice: A critical analysis. London: CRC Press, 1998. 232 p. URL: <https://www.routledge.com/The-Burnout-Companion-To-Study-And-Practice-A-Critical-Analysis/Schaufeli-Enzmann/p/book/9780748406982> (дата звернення: 05.04.2021).
25. L. Morgado, F. J. G. Silva*, L. M. Fonseca. Mapping Occupational Health and Safety Management Systems in Portugal. *29th International Conference on Flexible Automation and Intelligent Manufacturing (FAIM2019)*. Limerick, Ireland: Procedia Manufacturing, 2019. 755-764 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/339117251_Mapping_Occupational_Health_and_Safety_Management_Systems_in_Portugal_outlook_for_ISO_450012018_adoption (дата звернення: 05.04.2021).
26. Salla Toppinen-Tanner. Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. Tampere: Juvenes Print, 2011. 109 p.