

УДК 349.2

ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА КАК КОНСТИТУЦИОННАЯ ГАРАНТИЯ

Григоренко А.С.

студент группы 01002205,

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,

Белгород, Россия

Сероштан А.С.

студент группы 01002205,

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,

Белгород, Россия

Сороколетова М.А.

*научный руководитель, старший преподаватель кафедры трудового и
предпринимательского права,*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Аннотация:

В статье анализируется конституционно-правовая природа права на безопасные условия труда как фундаментальной гарантии, обеспечивающей реализацию принципов достоинства личности, права на жизнь и охрану здоровья. Авторы исследуют эволюцию конституционного регулирования, механизм реализации данной гарантии на законодательном, организационно-управленческом и судебном-правовом уровнях. Выявляются основные проблемы правоприменения, включая распространение новых форм занятости и цифровизацию трудовых отношений. Формулируются перспективные направления развития конституционной гарантии безопасных условий труда в условиях трансформации социально-трудовой сферы.

Ключевые слова: конституционные гарантии, безопасные условия труда, охрана труда, право на жизнь, социальное государство, специальная оценка условий труда, производственный риск, достойный труд.

***RIGHT TO SAFE WORKING CONDITIONS AS A CONSTITUTIONAL
GUARANTEE***

Grigorenko A.S.

student of group 01002205,

Belgorod State National Research University,

Russia, Belgorod

Seroshtan A.S.

student of group 01002205,

Belgorod State National Research University,

Russia, Belgorod

Sorokoletova M.A.

*academic supervisor, Senior Lecturer of the Department of Labor and Business Law,
Belgorod State National Research University,*

Russia, Belgorod

Abstract. The article examines the constitutional and legal nature of the right to safe working conditions as a fundamental guarantee ensuring the implementation of the principles of human dignity, the right to life and health protection. The authors explore the evolution of constitutional regulation, the mechanism for implementing this guarantee at the legislative, organizational, managerial and judicial levels. The main problems of law enforcement are identified, including the spread of new forms of employment and digitalization of labor relations. Promising directions for the

development of the constitutional guarantee of safe working conditions in the context of transformation of the social and labor sphere are formulated.

Keywords: constitutional guarantees, safe working conditions, labor protection, right to life, social state, special assessment of working conditions, occupational risk, decent work.

В системе конституционных прав и свобод человека и гражданина особое место занимают социально-экономические права, которые в отличие от классических либеральных прав требуют активных организационных и материальных действий со стороны государства. Среди них право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, выступает не просто отраслевым принципом трудового права, а фундаментальной конституционной гарантией, определяющей качество реализации иных социальных прав.

Значимость данной гарантии обусловлена тем, что трудовая деятельность занимает значительную часть активной жизни человека, и условия, в которых она осуществляется, оказывают непосредственное влияние на состояние здоровья, продолжительность жизни, реализацию семейных и личных планов. В современном мире, где профессиональные риски приобретают новые формы — от психоэмоционального выгорания, вызванного чрезмерной интенсификацией труда, до киберугроз и эргономических проблем в цифровой среде, — конституционное закрепление права на безопасные условия труда становится важнейшим индикатором зрелости правового государства и социальной ориентированности его политики.

Особую актуальность исследованию придает продолжающаяся трансформация социально-трудовой сферы. Появление нетипичных форм занятости, распространение дистанционной работы, внедрение искусственного

интеллекта в процессы управления персоналом требуют переосмысления традиционных подходов к обеспечению безопасности труда, сформировавшихся в индустриальную эпоху. В этих условиях конституционная гарантия безопасных условий труда выступает тем стабильным ориентиром, который задает вектор развития отраслевого законодательства и правоприменительной практики.

1. Конституционно-правовая природа гарантии

В Российской Федерации основополагающая норма закреплена в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ: *«Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...»*. Данное положение имеет ряд ключевых особенностей, позволяющих считать его именно конституционной гарантией, а не декларативной нормой, лишенной реального содержания.

Во-первых, оно адресовано не только работнику и работодателю, но и государству. Возлагая на государство обязанность по созданию системы управления охраной труда, включая разработку нормативных требований, надзорно-контрольные функции и механизмы принуждения к соблюдению стандартов, законодатель выводит эти отношения на уровень публично-правовых обязательств. Государство выступает не просто арбитром в спорах между работником и работодателем, но и активным участником, обеспечивающим реализацию данного права через систему государственных органов, таких как Роструд, государственные инспекции труда, органы прокуратуры [1, 45].

Во-вторых, безопасные условия труда рассматриваются в неразрывной связи с принципом достоинства личности, закрепленным в ст. 21 Конституции РФ. Труд, осуществляемый в опасных, антисанитарных условиях или в обстановке постоянного психологического давления, несовместим с идеей уважения к человеческому достоинству. Конституционный Суд РФ в ряде

решений подчеркивал, что обеспечение достойного обращения с работником в процессе труда является обязательным условием реализации принципа социального государства [2, 112]. Безопасность условий труда выступает той минимальной планкой, ниже которой трудовая деятельность перестает соответствовать критериям достойного труда.

В-третьих, данное право корреспондирует с правом на жизнь (ст. 20) и правом на охрану здоровья (ст. 41). Производственный травматизм со смертельным исходом представляет собой прямое посягательство на право на жизнь, гарантированное Конституцией. Профессиональные заболевания, приобретенные в результате длительного воздействия вредных факторов, подрывают здоровье, зачастую приводя к инвалидности и преждевременной смерти. Таким образом, право на безопасные условия труда выполняет превентивную функцию по отношению к указанным конституционным ценностям, выступая инструментом их защиты на стадии, предшествующей наступлению необратимых последствий [3, 78–80].

Кроме того, конституционная природа данной гарантии проявляется в ее действии в системе всей вертикали нормативных актов. Она обязательна для соблюдения на всех уровнях — от федерального законодательства до локальных нормативных актов конкретного работодателя. Никакие отраслевые особенности, экономические трудности или ведомственные акты не могут отменять или снижать уровень конституционной гарантии безопасности труда.

2. Эволюция конституционного регулирования

Исторически право на безопасные условия труда прошло путь от первых фабричных законов Российской империи, устанавливавших элементарные правила безопасности для рабочих, до закрепления на высшем конституционном уровне. В советский период конституции 1918, 1925, 1937 и 1978 годов содержали положения о праве на труд, однако акцент в них делался на

обязанности трудиться как моральной и социальной норме. Вопросы безопасности труда рассматривались преимущественно в контексте государственного регулирования охраны труда, но не возводились в ранг индивидуального права, обеспеченного судебной защитой [4, 201].

Современная российская Конституция 1993 года сместила фокус с обязанностей на права человека, закрепив право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, как самостоятельное конституционное право. Это означало признание за каждым работником возможности требовать от работодателя и от государства создания безопасных условий труда, а также право на защиту в случае нарушения этого требования.

Важной вехой стало включение в 2020 году поправок в Конституцию РФ, среди которых — закрепление принципа социального партнерства в сфере труда (ст. 75.5) и уточнение роли государства в обеспечении достойного труда. Хотя прямая формулировка ст. 37 не претерпела текстуальных изменений, системное толкование обновленных норм позволяет говорить об усилении конституционных гарантий безопасности на рабочем месте. Статья 75.5 прямо указывает, что государство создает условия для устойчивого экономического роста страны, повышения благосостояния граждан и для взаимного доверия государства и общества, что в сфере трудовых отношений трансформируется в обязанность государства гарантировать минимальные стандарты безопасности [5].

Кроме того, поправки 2020 года закрепили приоритет российского права над международными договорами в части, не противоречащей Конституции, что актуализировало задачу приведения международных стандартов охраны труда в соответствие с конституционными положениями и их имплементации во внутреннее законодательство с учетом национальной специфики.

3. Механизм реализации конституционной гарантии

Конституционная норма не действует изолированно. Ее реализация обеспечивается сложным, многоуровневым механизмом, включающим законодательный, организационно-управленческий и судебно-правовой уровни, каждый из которых выполняет самостоятельные функции.

3.1. Законодательный уровень

Базовым актом, детализирующим конституционные положения, выступает Трудовой кодекс РФ, где Раздел X «Охрана труда» (ст. 209–231) содержит развернутую систему норм, регулирующих отношения в сфере безопасности труда. Статья 219 ТК РФ закрепляет право работника на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, а также на получение достоверной информации об условиях труда, на проведение специальной оценки условий труда, на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья до устранения такой опасности [6].

Важно, что законодательство устанавливает *презумпцию безопасности*: обязанность доказывания безопасности условий труда и соответствия их государственным нормативным требованиям возлагается на работодателя. Это означает, что в случае возникновения спора именно работодатель должен представить доказательства того, что им были предприняты все необходимые меры для обеспечения безопасности работника.

Помимо Трудового кодекса, значимую роль играют Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», отраслевые правила по охране труда, технические регламенты, санитарные нормы и правила (СанПиН), строительные нормы и правила (СНиП), а также многочисленные межотраслевые и отраслевые типовые инструкции по охране труда. В совокупности эти акты образуют систему государственных нормативных требований охраны труда, соответствие

которым является обязательным для всех работодателей независимо от организационно-правовой формы и формы собственности.

3.2. Организационно-управленческий уровень

Государство через систему органов исполнительной власти (Минтруд России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере охраны труда, а также профсоюзные органы) создает инфраструктуру управления охраной труда и контроля за соблюдением законодательства.

Ключевым элементом этого уровня является система специальной оценки условий труда (СОУТ), введенная Федеральным законом № 426-ФЗ. СОУТ представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах: от оптимальных (1 класс) до опасных (4 класс) [7].

СОУТ выступает инструментом, позволяющим перевести абстрактное конституционное право на безопасные условия труда в конкретные юридически значимые последствия: установление гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенная оплата труда), обязанность работодателя проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, определять необходимость обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Важную роль играет система государственного надзора и контроля. Государственные инспекторы труда наделены широкими полномочиями: от проведения плановых и внеплановых проверок до приостановки деятельности работодателя в случае выявления угрозы жизни и здоровью работников. В 2024 году, по данным Роструда, в ходе контрольно-надзорных мероприятий было

выявлено более 500 тыс. нарушений требований охраны труда, что свидетельствует о сохраняющейся актуальности надзорной функции государства.

3.3. Судебно-правовой уровень

Конституционный Суд РФ неоднократно высказывался по вопросам, связанным с реализацией права на безопасные условия труда. В своих решениях он последовательно проводит позицию, согласно которой установление ответственности работодателя за допуск к работе без обучения охране труда, за непроведение специальной оценки условий труда, за непредоставление средств индивидуальной защиты является не просто административной или дисциплинарной мерой, а реализацией конституционной обязанности государства защищать право на безопасный труд [8].

В Постановлении КС РФ № 17-П от 15.03.2005, посвященном вопросам расторжения трудового договора с руководителями организаций, Суд указал, что любые управленческие решения не должны приниматься в ущерб жизни и здоровью работников, а увольнение не может использоваться как средство давления на работника, требующего обеспечения безопасных условий труда. Эта правовая позиция впоследствии была распространена на все категории работников.

Суды общей юрисдикции при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула, о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья, все чаще применяют конституционные нормы непосредственно. Практика показывает, что ссылка на ст. 37 Конституции РФ в исковых заявлениях позволяет судам придавать более широкое толкование обязанностям работодателя, чем это прямо предусмотрено отраслевым законодательством.

4. Проблемы реализации конституционных гарантий

Несмотря на высокий уровень нормативного закрепления и развитый механизм реализации, правоприменительная практика выявляет ряд системных проблем, снижающих эффективность конституционной гарантии безопасных условий труда.

1. Скрытые профессиональные риски. Многие профессиональные заболевания (например, вызванные длительным воздействием шума, вибрации, химических факторов, а также хроническим стрессом и психоэмоциональным перенапряжением) имеют латентный характер. Их симптомы проявляются спустя годы после прекращения работы во вредных условиях. Это затрудняет установление причинно-следственной связи между нарушением права на безопасные условия труда и наступившими последствиями для здоровья. Работники зачастую не могут доказать, что заболевание приобретено именно в период работы у конкретного работодателя, особенно если работодатель не проводил надлежащим образом специальную оценку условий труда и не фиксировал факторы производственной среды [9, 56].

2. Тенденция к аутсорсингу и дроблению бизнеса. Использование заемного труда (несмотря на формальный запрет, установленный ст. 56.1 ТК РФ), а также широкое распространение схем с самозанятостью и применением договоров гражданско-правового характера размывает субъект ответственности. Работник, формально не состоящий в трудовых отношениях, лишается конституционных гарантий безопасных условий труда, поскольку на него не распространяются требования Трудового кодекса об охране труда. Практика показывает, что при выполнении работ на объектах крупных компаний через цепочку субподрядчиков и самозанятых лиц производственный травматизм остается высоким, а привлечение к ответственности фактического работодателя затруднено [10, 134].

3. Цифровизация и новые формы занятости. Дистанционные работники, численность которых после пандемии COVID-19 стабилизировалась на высоком уровне, сталкиваются с новыми рисками. Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

уровне, зачастую выпадают из системы охраны труда. Трудовой кодекс РФ (гл. 49.1) регулирует особенности дистанционной работы, однако не содержит четких механизмов обеспечения безопасности условий труда в домашнем офисе. Конституционное право на безопасные условия труда в виртуальном офисе или на «удаленке» сегодня не имеет адекватных механизмов защиты. Не определены критерии безопасности домашнего рабочего места, порядок проведения его осмотра работодателем, ответственность за нарушения эргономических требований, приводящие к профессиональным заболеваниям опорно-двигательного аппарата и органов зрения [11, 90–93].

4. Сравнительный контекст

В международном праве право на безопасные условия труда закреплено в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, который устанавливает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, безопасные и здоровые условия труда. Конвенции Международной организации труда (МОТ) формируют систему международных стандартов в этой сфере. Особое значение имеет Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 года, которая устанавливает обязанность государств разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать национальную политику в области безопасности труда [12; 13].

Российская Федерация ратифицировала большинство ключевых конвенций МОТ в сфере охраны труда. Конституционная модель в целом соответствует международным стандартам: она закрепляет право на безопасные условия труда на высшем уровне, признает приоритет международных договоров (с учетом поправок 2020 года) и содержит механизмы реализации. Однако проблема заключается в разрыве между формальным соответствием и эффективностью правоприменения. Уровень производственного травматизма в

России, хотя и имеет тенденцию к снижению, остается выше, чем в развитых странах Европы.

Сравнительный анализ показывает, что в странах с развитой социальной рыночной экономикой (Германия, скандинавские государства) конституционные гарантии безопасности труда подкреплены разветвленной системой социального партнерства, высокой культурой профилактики и значительными финансовыми санкциями за нарушения. Важным элементом является страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое не только обеспечивает компенсацию пострадавшим, но и создает экономическую мотивацию для работодателей вкладывать средства в улучшение условий труда.

Перспективными направлениями являются:

1) Расширение понятия «безопасные условия труда». Включение в него элементов психологической безопасности: защита от моббинга (травли на рабочем месте), эмоционального насилия, чрезмерного стресса, связанного с ненормированным режимом работы и цифровым контролем. Зарубежный опыт и отдельные исследования российских авторов показывают, что психосоциальные риски оказывают не менее разрушительное воздействие на здоровье работников, чем физические факторы [14].

2) Законодательное закрепление гарантий для работников платформенной экономики. Курьеры, таксисты, исполнители, работающие через цифровые платформы, чьи профессиональные риски (дорожно-транспортные происшествия, перегрузки, работа в неблагоприятных погодных условиях) остаются вне зоны конституционно-правовой защиты. Требуется разработка специального правового режима, который распространит на них базовые гарантии безопасности труда с учетом специфики их деятельности.

3) Адаптация системы охраны труда к дистанционной занятости. Разработка критериев безопасного домашнего рабочего места, порядка дистанционного инструктажа, ответственности работодателя за обеспечение эргономических требований к оборудованию, предоставляемому работнику, и компенсации затрат работника на создание безопасных условий.

4) Ужесточение персональной ответственности руководителей. Совершенствование механизмов уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда (ст. 143 УК РФ) с акцентом на превентивную функцию. Важным направлением является расширение практики дисквалификации руководителей, допустивших систематические нарушения конституционных прав работников в сфере охраны труда [15, 210].

5) Использование цифровых технологий для контроля безопасности. Внедрение автоматизированных систем мониторинга условий труда, использование искусственного интеллекта для прогнозирования профессиональных рисков, создание единых цифровых платформ для учета результатов специальной оценки условий труда и данных о производственном травматизме.

Анализ конституционно-правовой природы данной гарантии, ее эволюции, механизма реализации и современных проблем позволяет сделать вывод о том, что формальное закрепление права на безопасные условия труда в Конституции РФ является необходимым, но недостаточным условием его реального осуществления. Эффективность данной гарантии измеряется не количеством принятых законов и подзаконных актов, а статистикой производственного травматизма, уровнем профессиональной заболеваемости, числом выявленных нарушений и, что наиболее важно, реальной возможностью работника отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья без риска потерять заработок или место работы.

Требуется дальнейшее совершенствование правоприменительной практики, адаптация нормативного регулирования к новым технологическим реалиям, развитие культуры профилактики профессиональных рисков и повышение уровня правосознания как работников, так и работодателей. Только при этих условиях конституционная гарантия безопасных условий труда из декларативной нормы превратится в реально действующий инструмент защиты прав человека в сфере труда.

Библиографический список:

1. Бондарь Н.С. Конституционная модернизация российской государственности: в поиске векторов развития // Журнал конституционного правосудия. 2020. № 3. С. 42–49.
2. Зорькин В.Д. Конституция и права человека в XXI веке. М.: Норма, 2019. 384 с.
3. Колобова С.В. Конституционное право на охрану труда и его реализация в трудовом праве России // Российский юридический журнал. 2021. № 2. С. 75–84.
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. М.: Статут, 2019. 512 с.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 4 июля.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
7. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса РФ...» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2005. № 3.

9. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Актуальные проблемы трудового права. М.: Юрайт, 2023. 325 с.

10. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда лиц, работающих у физических лиц и с использованием дистанционных технологий // Российское право: образование, практика, наука. 2022. № 4. С. 130–138.

11. Филиппова М.В. Цифровая трансформация трудовых отношений: вызовы конституционным гарантиям // Конституционное и муниципальное право. 2024. № 1. С. 88–95.

12. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

13. Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (Женева, 22.06.1981) // Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 2. Женева: МБТ, 1991.

14. Костян И.А. Психологическая безопасность работника как элемент конституционного права на охрану труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 22–26.

15. Иванчин А.В. Уголовно-правовая охрана конституционных прав и свобод человека и гражданина. М.: Проспект, 2021. 288 с.