

доповнювати діюче законодавство в частині встановлення юридичної відповідальності за мобінг у трудових відносинах.

Список використаних джерел:

1. Белых-Силаев Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей / Д.В. Белых-Силаев // Юридическая психология. – 2008. – № 1. – С. 46–48.
2. Ноа Дэвэнпорт. Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США / Ноа Дэвэнпорт, Рут Шварц и Гейл Эллиотт. – 1997. – 218 с.
3. Энциклопедия трудового права. URL: <http://voc.metromir.ru/encworkprav>
4. Линда Ваниорек. Моббинг: когда работа становится адом / Линда Ваниорек ; пер. с нем. И.С. Борисова. – М. : Интерэксперт, 1996. – 168 с.
5. Проект Закона про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу (реєстр № 7005) текст законопроекту від 25.07.2017 р. – 2017. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.

Горбатенко Д.І.

курсант,

*Військово-юридичний інститут,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого*

ВИЗНАЧЕННЯ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Конституція України проголошує людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю. Частково це положення можна реалізувати шляхом нормативного регулювання відносин, які направлені на забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці. Дані положення знаходять свій вираз у ст. 43 Конституції України. Варто зазначити, що у міжнародно-правових договорах вони трактується таким чином, що людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Тобто таке право є міжнародним універсальним стандартом у сфері праці.

Право на належні, безпечні умови праці в Україні розглядається науковцями як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору [1; 2].

Ізюта П.О. у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що воно поширюється на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України на основі трудового договору [3]. Аналізуючи основні положення Закону України «Про охорону праці», можна зробити висновок, що право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на усіх робітників. Таким чином вся праця, яка дозволена на території України повинна відповідати умовам безпеки та гігієни праці. Право на належні, безпечні та здорові умови праці мають право всі особи, які застосовують свою працю добровільно (форми реалізації права на працю) чи шляхом застосування примусу санкціонованого державою (альтернативна (невійськова) служба або праця засуджених осіб).

Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюються за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності утворюють охорону праці [4]. Правова природа охорони праці базується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторони фактично більш слабшої в трудових правовідносинах, з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності протягом тривалого часу [5].

Всю систему нормативно правової бази, яка стосується реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці, за сферою їхньої дії можна поділити на загальні і спеціальні.

Загальні акти, регулюють відносини, які визначають особливості права на належні, безпечні та здорові умови праці всіх працівників, а також з'ясовують в загальному його особистості щодо окремих категорій суб'єктів (жінки, молодь, інваліди тощо).

Спеціально нормативно-правові акти, регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці певної категорії працівників або галузі господарства.

Особливістю всіх цих нормативно-правових актів є те, що вони потребують постійного оновлення. Адже науково-технічний прогрес вносить нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови та безпеку праці. Застосування досягнень науки та техніки в промисловості, виробництві за рахунок механізації, електрифікації, та автоматизації виробничих процесів, використання програмних пристроїв, лічильно-обчислювальних машин, автоматизованих систем управління змінюють умови і характер праці людини.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці є правом соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою. Працівники зацікавлені у забезпеченні свого життя та здоров'я, а роботодавці в свою чергу у ефективній роботі своєї організації, держава в цілому – у стабільності, збереженні життя та здоров'я свого населення. Це право забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. З цією ціллю держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежить рівень життя працівників, можливість вільного розвитку їхньої особливості. Державна політика повинна бути спрямовувати на захист життя та здоров'я працівників на виробництві.

На сьогодні обов'язок виплати відшкодування за шкоду завдану життю і здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, покладений на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця. Правильніше покласти такий обов'язок на роботодавців в разі якщо вони систематично та недобросовісно виконують вимоги закону. Це була б своєрідна санкція для порушників.

Факторами які приводять до виробничого травматизму, насамперед, є порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень відповідальності за безпеку праці, як керівника підприємств, так і працюючих. Виробничий травматизм є здебільшого наслідком недоліків і упущень у роботі роботодавців та фахівців із охорони праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці є надання працівнику інформації про умови праці на робочому місці. Така інформація повинна надаватися першому, як під час прийняття на роботу, так і під час всієї його трудової діяльності.

Під час укладання трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, й водночас повідомити про можливі шкідливі, негативні наслідки їхнього впливу на його здоров'я, а також ознайомити з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах.

У свою чергу працівники також повинні дотримуватися обов'язків, щодо дотримання норм охорони праці. Зокрема, вони мають дбати про

свою особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати правила поведіння з машинами, механізмами, устаткування та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди тощо. Резюмуючи вищевикладене, безпечні та здорові умови праці повинні забезпечуватися шляхом: поліпшення інформування, навчання та співробітництва працівників та роботодавців; удосконалення системи запобігання нещасних випадках на виробництві та професійним захворюванням; орієнтування роботодавців на заходи з безпеки та гігієни праці як засобів підвищення продуктивності праці; ідентифікацію та оцінку можливих нових професійних ризиків; координацію діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці; удосконалення та спрощення нормативних документів, що регулюють відносини у сфері безпеки та гігієни праці на робочому місці. Гідні умови праці, також повинні забезпечувати оптимальне фізичне і розумове здоров'я на роботі та адаптацію умов праці до фізичних і розумових можливостей працівників.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: [Підручник] / Володимир Іванович Прокопенко. – Х.: Фірма Консум, 1998. – 480 с.
2. Трудове право України: Академічний курс: підручн. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
3. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття канд. юр. наук.: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / П.О. Ізуїта. – Харків, 2008. – 20 с.
4. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: [навчальний посібник] / Зоряна Ярославівна Козак. – Львів, 2003. – 168 с.
5. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття канд. юр. наук.: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.І. Шамшина. – Харків, 2002. – 22 с.