

певних категорій; дотримання режимів праці та інших норм законодавства тощо.

Підкреслимо, що складна структура охоронних трудових прав та обов'язків виникає у межах одного охоронного трудового правовідношення. Останнє має просту структуру зв'язку охоронного трудового права та обов'язку де управлена сторона для того щоб здійснити превентивну охорону трудового права або його захист набуває право вимагати вчинення декількох дій від зобов'язаної сторони. У такому випадку може бути реалізована лише одна міра примусу. Якщо має місце реалізація декількох мір примусу, тоді мову слід вести про декілька охоронних трудових правовідносин із простою структурою зв'язку охоронного права та обов'язку.

Підсумовуючи підкреслимо, що здійснено критичний аналіз структури суб'єктивних охоронних трудових прав та обов'язків у складі охоронних трудових правовідносин з огляду на прогресивні доктринальні здобутки, аналіз нормативно-правових актів, судової практики.

УДК 349.24 (043.2)

Вишновецька С. В., д.ю.н., доцент,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКА В ПЕРІОД ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Побудова правової держави нерозривно пов'язана з розвитком охорони прав і свобод людини і громадянина, а також безпеки особистості. Значну роль у вирішенні питань забезпечення безпеки і розвитку особистості, суспільства і держави відіграє безпека найманого працівника.

Право на безпечні та здорові умови праці – одне з основних прав людини і невід'ємна складова поняття «гідна праця». МОП визначає гідну працю як продуктивну працю чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Національна тристороння соціально-економічна рада на своєму засіданні схвалила Програму гідної праці для України на 2016–2019 роки. Незважаючи на тенденцію до зменшення в останні роки кількості нещасних випадків на виробництві, Україна стоїть перед колосальними викликами в сфері безпеки та гігієни праці.

Комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та

соціальної спрямованості, збереженню та розвитку трудового потенціалу України, є метою Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [1].

Проте безпека найманого працівника пов'язана не лише з низькою якістю чи відсутністю засобів індивідуального і колективного захисту, недотриманням норм трудового законодавства щодо режиму робочого часу і часу відпочинку, використанням обладнання, що не відповідає вимогам безпеки, перенавантаженістю працівника тощо. Директива № 89/391/ЄЕС Ради від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я [2] серед іншого закріплює, що завданнями охорони праці є не тільки запобігання фізичній шкоді (нещасні випадки та професійні захворювання), а й зниження навантаження на працівників і створення морально здорових умов праці. Тому серед факторів, які складають загрозу безпеці найманого працівника, необхідно виділити стреси, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, вертикальний і горизонтальний моббінг, сексуальні домагання. Завантаженість роботою, тобто вимоги щодо виконання певного кола завдань безпосереднього керівника чи роботодавця в короткий проміжок часу, є найбільш поширеним психосоціальним фактором ризику на робочому місці. Психосоціальні ризики і стрес під час виконання роботи є одними з найбільш складних серед питань професійної безпеки та здоров'я працівників. Допомога працівникам у боротьбі з психологічним тиском та активне протистояння моббінгу стали метою діяльності багатьох організацій, однією з яких є МОП.

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі» [3]. В цьому контексті факторами, які складають загрозу безпеці найманого працівника, є дискримінація у сфері праці (гендерна, вікова тощо), низький рівень оплати праці, що не дозволяє задовольнити базові потреби працівника, надмірно високий рівень диференціації заробітної плати на підприємстві, відсутність можливості розвитку професійних і особистісних компетенцій, недостатнє визнання заслуг працівника з боку колег і керівництва. Тому нагальними є розробка систем оплати праці та преміювання, що заохочують індивідуальний результат, впровадження системи особистої відповідальності за якість, стимулювання професійного росту.

Існує проблема меж допустимості здійснення роботодавцем контролю і моніторингу дій працівників у робочий час (відстеження інтернет-активності, електронної пошти працівників, використання працівником офісного обладнання (наприклад, принтера, телефону) і в цілому поведінки працівників на робочих місцях і поза ними). За кордоном

працівники досить часто звертаються до суду з позовними заявами про порушення їх приватного життя, конфіденційності листування. Проте, якщо роботодавцеві вдасться довести доцільність таких дій для ефективного ведення його бізнесу, обмеженість сфери контролю виключно питаннями, безпосередньо пов'язаними з трудовими функціями працівників, і відсутність у цьому особистих мотивів, суди нерідко стають на бік роботодавця.

Забезпечення прав передбачає створення найбільш сприятливих умов для їх ефективною реалізації. З. Д. Чуйко зазначає, що, характеризуючи термін «забезпечення», можна сказати, що це створення надійних умов для здійснення, гарантування захисту, охорони будь-кого або чого-небудь від небезпеки [4, с. 81-89]. Важливу роль у забезпеченні безпеки працівника покликані зіграти міжнародні трудові стандарти – основні, модельні трудові норми, створені МОП, закріплені в її конвенціях і рекомендаціях, які служать орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства.

Література

1. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 р. № 178-VII // Офіційний вісник України. – 2013. – № 34. – Ст. 1199.

2. Директива № 89/391/ЄЕС Ради від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.

3. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

4. Чуйко З. Д. Конституційно-правовий механізм забезпечення національної безпеки України [Текст] / З. Д. Чуйко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – № 8. – 2006. – С. 81–89.

УДК 349.24 (043.2)

Гаращенко Л. П., к.ю.н., доцент,
Київський національний лінгвістичний
університет, м. Київ, Україна

ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я І БЕЗПЕКА ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Сучасне законодавство про охорону праці країн Європи має певну історію свого послідовного формування та розвитку. Процеси глобалізації