

2. Файенбург З.И. Социология труда. - М., 1982. – 320 с.
3. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / Затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158.

УДК 349.24

Вишновецька Світлана Василівна,
доктор юридичних наук,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЩО СКЛАДАЮТЬ ЗАГРОЗУ БЕЗПЕЦІ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена дослідженню основних факторів, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності. Визначено різновиди безпеки та її зовнішні загрози. Зроблено висновок, що виробниче середовище повинне бути організоване так, щоб забезпечити не тільки фізичну безпеку працівника, а й психологічний комфорт його праці.

Ключові слова: безпека працівника, фізіологічна безпека, психологічний комфорт, професійні ризики, зовнішні загрози безпеці, гідна організація робочого часу.

Вишновецкая С. В. Основные факторы, представляющие угрозу безопасности работника во время трудовой деятельности

Статья посвящена исследованию основных факторов, представляющих угрозу безопасности работника во время трудовой деятельности. Определены разновидности безопасности и ее внешние угрозы. Сделан вывод, что производственная среда должна быть организована таким образом, чтобы обеспечить не только физическую безопасность работника, но и психологический комфорт его труда.

Ключевые слова: безопасность работника, физиологическая безопасность, психологический комфорт, профессиональные риски, внешние угрозы безопасности, достойная организация рабочего времени.

Vyshnovetska S. The main factors that threaten the safety of an employee during work

The article is devoted to the research of the main factors, which make a threat to the safety of an employee during work. Variants of security and its external threats are determined. It is concluded that the production environment should be organized in such a way as to ensure not only the physical safety of the worker, but also the psychological comfort of his work.

Key words: employee safety, physiological safety, psychological comfort, professional risks, external security threats, decent organization of working time.

Постановка проблеми. 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 працівника. Безпека починає розглядатися як важливе соціальне благо, що відповідає інтересам, цілям і прагненням людей і виступає необхідною умовою нормального функціонування всього соціуму. Тому дослідження поняття безпеки та основних факторів, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності, є нагальним та своєчасним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання безпеки досліджували фахівці різних галузей права, зокрема: В. В. Абрамов, Л. П. Амелічева, Т. А. Коляда, Н. В. Кузнецова, С. В. Степашин та інші вчені. Заслужують на увагу в контексті означеної проблеми дослідження Т. А. Занфіровою категорій справедливості і рівності, І. С. Сахарук – дискримінації у сфері праці, С. М. Черноус – права на відпочинок як природного права людини.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Водночас практично відсутній у науці трудового права комплексний підхід до дослідження безпеки працівника під час трудової діяльності.

Метою статті є аналіз різних точок зору щодо поняття безпеки та визначення основних факторів, які складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існує багато визначень безпеки, що пов'язано з фундаментальністю і багатогранністю самого явища безпеки, множинністю змістовних зв'язків і форм зовнішніх проявів і взаємодій з іншими явищами об'єктивної дійсності. В. В. Абрамов слушно вказує на те, що складний характер проблеми забезпечення безпеки проявляється в різних за змістом понятійних категоріях, розробка яких передбачає як диференційований, так і інтегральний підходи на основі використання комплексних даних філософії, права, історії, соціології та інших галузей наукового знання як теоретико-методологічної основи пізнання [1, с. 54].

Найбільш поширеним є підхід, згідно з яким безпеку розуміють як певний стан захищеності [2, с. 6], хоча вчені й мають розбіжності у визначенні об'єкта захисту, характеру загроз і інтересів, що потребують захисту.

В енциклопедичній літературі термін «безпека» визначають як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від зовнішньої і внутрішньої загрози [3, с. 45], як стан, при якому не загрожує небезпека, є захист від небезпеки [4, с. 27].

Отже, термін «безпека» обумовлює стан особи, за яким їй ніщо не загрожує. Відповідно безпечними є такі умови праці, що не завдають і не повинні завдати шкоди. Проте в літературі, як і у вітчизняному трудовому законодавстві, праця людини в умовах, які можуть бути для неї шкідливими,

вважається безпечною. При цьому часто поняття «безпечні умови праці» ототожнюється з поняттям «безпека праці», про що свідчить визначення безпеки праці через безпечні і здорові умови праці, і навпаки.

Безпека праці – це безпечні і здорові умови праці, що їх створює роботодавець шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів і заходів, які забезпечує система нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих [5, с. 85].

В Сеульській декларації про безпеку та здоров'я на роботі 2008 р. зафіксовано, що право на безпечне та здорове виробниче середовище повинно бути визнано одним із фундаментальних прав людини і що глобалізація повинна рухатись нога в ногу з профілактичними заходами для гарантування безпеки і здоров'я для всіх найманих працівників [6].

У науці трудового права поняття «безпека» слушно віднесено до однієї зі складових аксіологічної (ціннісної) основи трудового права [7, с. 17].

Право на безпечні та здорові умови праці – одне з основних прав людини і невід'ємна складова поняття «гідна праця». У Рекомендації МОП № 164 про безпеку і гігієну праці і виробничого середовища 1981 року закріплено, що гідна праця – це безпечна праця. МОП визначає гідну працю як продуктивну працю чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Західні стандарти гідної праці передбачають вирішення питання про забезпечення для працівника в процесі трудової діяльності не тільки фізіологічної безпеки, а й психологічного комфорту.

Національна тристороння соціально-економічна рада на своєму засіданні схвалила Програму гідної праці для України на 2016–2019 роки. Законом України від 04.04.2013 № 178–VII затверджено Загальнодержавну соціальну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки, метою якої є 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 соціальній спрямованості, збереженню та розвитку трудового потенціалу України [8].

Під соціальною безпекою працівника розуміють стан захищеності особи від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на життя, на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця).

На думку Н. В. Кузнецової, визначення безпеки через захищеність охоплює не всі небезпечні стани. По-перше, безпека персоналу як стан його захищеності передбачає в буквальному розумінні наявність загроз інтересам працівника і протидію цим загрозам. Проте загрози можуть бути як реальними (вже існуючими), так і потенціальними. В результаті до задач забезпечення безпеки можна віднести виявлення і нейтралізацію потенційних загроз, а також джерел

небезпеки. По-друге, безпека характеризується поліфункціональністю, і задача її забезпечення не тільки в тому, щоб захищати інтереси об'єкта, а й у тому, щоб знижувати, послаблювати, усувати, попереджати небезпеки і загрози. Це означає, що безпека працівника може бути досягнута не тільки шляхом проведення заходів, спрямованих на захист його від існуючих загроз, а й шляхом нейтралізації самої загрози, що є задачею забезпечення безпеки. По-третє, забезпечення безпеки передбачає не тільки захист нормального стану об'єкта (людини, суспільства, держави) від впливу факторів, які загрожують життєво важливим інтересам, а й поновлення такого стану [9, с. 100].

Міжнародна організація праці та Всесвітня організація охорони здоров'я виокремлюють понад 150 класів професійних ризиків і приблизно 1000 їхніх видів, що є реальною небезпекою для 2000 різних професій. Ця класифікація є неповною, оскільки охоплює лише окремі аспекти безпеки і гігієни праці [10, с. 297].

Н. В. Кузнецова виділяє такі різновиди безпеки персоналу [9, с. 102]:

1) особиста (фізична і психологічна) – стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які виникають у процесі трудової діяльності і пов'язані з можливістю заподіяння шкоди фізичному і психічному здоров'ю працівника. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: зайнятість на роботах, які характеризуються несприятливими умовами праці; низька якість (відсутність засобів індивідуального і колективного захисту; стреси; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; недотримання режиму праці і відпочинку; низька культура безпечної праці; використання обладнання, що не відповідає вимогам безпеки; дискримінація у сфері праці (гендерна, вікова тощо); вертикальний і горизонтальний моббінг; сексуальні домагання тощо. Створення сприятливого психологічного виробничого середовища чи виробничого психологічного клімату повинно виключати виникнення на роботі стресів, не допускати застосування психічного або фізичного насильства з боку керівництва або колег, запобігати збільшенню травматизму чи професійних захворювань на нервовому ґрунті. У контексті несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі слухним є зауваження Т. А. Занфірової про те, що коли ми говоримо про якусь людину як про деспота і тирана, ми маємо на увазі того, для кого мінливі настрої стають чинником впливу на важливі правові рішення, що робить таку людину морально нікчемною, а значить – соціально небезпечною [11, с. 53];

2) економічна (стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які виникають у результаті незабезпеченості необхідним рівнем доходу від участі в трудовій діяльності, що не дозволяє задовольнити базові потреби працівника. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: низький рівень оплати праці, що не дозволяє задовольнити базові потреби працівника; несправедливий, з точки зору працівника, рівень оплати праці; надмірно високий рівень диференціації заробітної плати на підприємстві; затримки виплати заробітної плати. Порушення соціальної справедливості негативно позначається на психології і моральному стані людей. Будь-яка діяльність, побудована на

несправедливості, приречена на невдачу. Рано чи пізно накопичення енергії соціальної несправедливості досягає «критичної» маси і тоді соціального вибуху (соціального потрясіння) не минути [11, с. 57];

3) соціальна (стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які призводять до утиску інтересів працівника, пов'язаних з активним дозвіллям, спілкуванням із сім'єю і друзями, вихованням дітей тощо. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: недотримання норм трудового законодавства щодо режиму праці і відпочинку: робота за межами нормальної тривалості робочого дня (тижня), у вихідні дні (особливо якщо це не передбачено режимом роботи); недотримання норм тривалості основних і додатково оплачуваних відпусток; надмірний поділ відпустки на частини тощо. У цьому контексті цілком поділяємо думку С. М. Черноус про те, що право на відпочинок є природним правом людини (правом першого покоління). Воно насамперед обумовлено фізичною потребою людського організму у відпочинку [12, с. 126]. Проте роботодавці досить часто нехтують цим правом працівника. Так, наприклад, в одному з вузів тривалість невикористаних днів щорічної відпустки науково-педагогічним працівником складає: за 2014–2015 навчальний рік – 56 календарних днів, за 2015–2016 навчальний рік – також 56 календарних днів. І при цьому працівнику за 2016–2017 навчальний рік надається аж один день відпустки – 11 липня, оскільки керівник включив цього працівника, звісно без погодження з ним, у всі можливі комісії. То ж про яку безпеку і ефективність роботи цього працівника можна говорити в цьому випадку, адже організація раціонального співвідношення режиму праці і відпочинку істотно впливає на рівень працездатності, а тому і на швидкість формування втоми та перевтоми у процесі трудової діяльності. Міжнародний досвід свідчить про те, що високі технології, в тому числі інформаційні і телекомунікаційні, вже стали локомотивом соціально-економічного розвитку багатьох країн. Наслідком такої модернізації є швидкий розвиток засобів зв'язку і комунікацій. Розвиток зазначених технологій несе загрозу в тому, що працівники будуть під постійним «контролем» роботодавця, завжди перебуватимуть «на зв'язку», що призведе до скорочення повноцінного відпочинку. Водночас МОП звертає увагу на те, що гідна організація робочого часу повинна відповідати п'ятьом взаємопов'язаним критеріям: зберігати здоров'я і безпеку працівників, враховувати інтереси сім'ї, просувати принципи гендерної рівності, сприяти підвищенню продуктивності та враховувати думку і вибір працівника щодо його робочого часу [13, с. 246-247];

4) професійно-кваліфікаційна – стан захищеності інтересів працівника від загроз, пов'язаних з відсутністю можливості професійно-кваліфікаційного розвитку, реалізація яких призводить до зниження конкурентоздатності працівника на внутрішньому і зовнішньому ринку праці. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: недостатній рівень професійних і особистісних компетенцій, відсутність можливості їх розвитку; низький рівень змісту праці; перенавантаженість (недовантаженість) працівника; жорстка регламентація

праці, її відсутність; недостатнє визнання заслуг працівника з боку колег і керівництва тощо. Тому нагальними є розробка систем оплати праці та преміювання, що заохочують індивідуальний результат, впровадження системи особистої відповідальності за якість, стимулювання професійного росту.

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» [14]. У цьому контексті 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.

Нагальним є вирішення проблеми забезпечення інформаційної безпеки суб'єктів трудового права. У трудовому законодавстві відсутня система норм, яка була б спрямована на належне забезпечення правового режиму інформації обмеженого доступу суб'єктами трудового права.

Висновки та пропозиції. Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на робочому місці як важливої складової безпеки працівника є неможливим при моббінгу, при незабезпеченні недоторканності приватного життя працівника, що охоплює: недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить інформація приватного характеру; недоторканність приватної документації працівника; недоторканність зовнішнього обліку працівника; незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці; фізичну недоторканність працівника (обшуки, огляд тощо); незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, що надається працівником (наприклад, використання «детектора брехні») тощо.

Отже, серед факторів, які складають загрозу безпеці працівника, насамперед 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.

Тому виробниче середовище повинне бути організоване так, щоб забезпечити не тільки фізичну безпеку працівника, а й психологічний комфорт його праці.

Сучасні тенденції розвитку правового регулювання охорони праці яскраво свідчать про потребу розширити доктринальні конструкції щодо гарантування працівнику фізичної безпеки і здоров'я новими положеннями. Такими повинні бути норми, які об'єднані єдиною метою – захист життя і здоров'я працівників не лише тепер, але й у майбутньому. Ці норми мають бути спрямовані на створення умов праці, які сприятимуть самостійній ініціативній діяльності особи і тим самим довгому активному і повноцінному її життю поза трудовою діяльністю.

Список використаних джерел:

1. Абрамов В. В. Дефиниция «безопасность» в гражданском праве и законодательстве / В. В. Абрамов // Вестник Пермского ун-та. – 2011. – Выпуск 4 (14). – С. 53–59.
2. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Шемшученко Ю. С. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1: А–Г. – 744 с.
3. Степашин С. В. Безопасность человека и общества (политико-правовые вопросы) / С. В. Степашин. – СПб.: Пресс, 1994. – 346 с.
4. Тлумачний словник української мови / Під ред. А. Івченка – Х.: ФОЛІО, 2001. – 580 с.
5. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору / Л. П. Амелічева. – Донецьк: Норд-Прес, 2010. – 178 с.
6. Seoul Declaration on Safety and Health at Work: 29 June 2008, The Safety and Health Summit. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf.
7. Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / О. Т. Панасюк. – К., 1993. – 19 с.
8. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Офіційний вісник України. – 2013. – № 34. – Ст. 1199.
9. Кузнецова Н. В. Безопасность персонала: терминологический аспект / Н. В. Кузнецова // Известия ИГЭА. – 2011. – № 5 (79). – С. 99–103.
10. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми / Т. А. Коляда // Вісник Харківського нац. ун-ту внутр. справ. – 2010. – № 3. – С. 292–300.
11. Занфірова Т. А. Справедливість і рівність як регуляторні категорії трудового та соціального законодавства / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук. – Х.: Юрайт, 2017. – С. 52–89.
12. Черноус С. М. До питання про право на відпочинок як природне право людини / С. М. Черноус // Актуальні проблеми соціального права в Україні:

збірник наукових праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук. – Х.: Юрайт, 2017. – С. 125–131.

13. Шестерякова И. В. Проблемы совершенствования трудового законодательства / И. В. Шестерякова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2014. – № 1 (96). – С. 245–249.

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

УДК 349.22

Kuzmenko Galyna,
candidate of Juridical Science,
assistant at the Department of Labor and
Social Maintenance Law,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

SOCIAL SENSE OF PRINCIPLE OF HUMANISM IN LABOUR LAW OF UKRAINE

The main aspects of realization of the principle of humanism have been described and revealed in given scientific article. The essence of this category in the norms of main institutes of labour has been developed. The definition of the principle of humanism have been proposed The impact of realization of the principle of humanism into labour law norms, affirmance of human social value in his sense of justice, respect demonstration in legislation, observance of his rights, civil liberties and interests have been demonstrated.

Key words: *humanism, social value, additional rights and acquittance from duties, respect to an employee's dignity, comfort of labour activity; public maintenance.*

Кузьменко Г.В. Соціальна сутність принципу гуманізму в трудовому праві України.

У науковій статті виявлені та визначені основні правові аспекти реалізації принципу гуманізму. Розкрита суть цієї категорії в нормах основних інститутів трудового права. Запропоноване поняття принципу гуманізму в трудовому праві. Також показано, як реалізація принципу гуманізму в норми трудового права впливає на ефективність цієї галузі, утвердження в правосвідомості людини його соціальної цінності, прояву в законодавстві поваги до нього, дотримання прав, свобод і інтересів.

Ключові слова: *гуманізм, соціальна цінність, додаткові права і звільнення від обов'язків, повага до людської гідності працівника, комфортність трудової діяльності; державний захист.*