

3. Фонд соціального страхування України (офіційний сайт) URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>

4. Рішення Локачинського районного суду Волинської області від 04 січня 2021 року. Справа №931/801/20. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/94044662/>

5. Рішення Жовтowodського міського суду Дніпропетровської області від 11 січня 2022 року. Справа №176/72/22. URL: <https://opendatabot.ua/court/103627309ae6ed7202b9f71eb734b3fa21fe5a16>

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Трюхан О. А.

Бондаренко Анастасія Ігорівна

студентка 2-го курсу юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

За останні кілька десятиліть яскраво проявляється нова тенденція розвитку юридичної науки – екологізація (або наповнення екологічним змістом правових норм) практично в усіх галузях права. Необхідність процесу екологізації пояснюється тим, що норми екологічного права, визначені спеціальними законами, не завжди здатні діяти при регулюванні екологічних питань. Стосовно суб'єктів господарювання – роботодавців, тобто тих, що забруднюють та виснажують природне середовище, норми екологічного права діють через нормативно-правові акти, що регулюють виробництво, у тому числі й роботу цих суб'єктів.

Екологізація норм трудового права здійснюється шляхом введення законодавцем до норм трудового права норм екологічного права, що дають змогу регулювати соціально-трудові відносини, що впливають на природне середовище. При прийнятті норм такої спрямованості законодавець використовує сталь, широко поширені еколого-правові поняття («довкілля», «довкілля», «довкілля», «охорона довкілля»). Отже, такі положення містяться у: ст. 159 «КЗпП України» (працівник зобов'язаний особисто вжити всіх можливих заходів для усунення виробничої ситуації, що загрожує його життю чи здоров'ю або оточуючим його людям та навколишньому природному середовищу)

[10]; ст. 153 «КЗпП України» (працівник має право відмовитися від дорученої роботи у разі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для його життя або здоров'я, оточуючих людей та довкілля. Іншими словами, роботодавець не допускається застосувати до працівника стягнення, визначені законом) [11]; ст. 6 Закону України «Про охорону праці» дублюється, що міститься у ст. 153 «КЗпП України», право працівника на відмову від роботи, про яке вже зазначалося вище (зазначимо лише, що у статті 6 Закону України «Про охорону праці» законодавець використовує його синонім «навколишнє середовище» замість «екологія») та інші [12].

Сучасна екологізація норм трудового права базується на запропонованих юристами нових підходах еколого-правової орієнтації до тлумачення усталених трудово-правових концепцій.

Тож В. Шарков висловлює думку, що господарська (виробнича) будівля, фабрика, фабрика, офіс, робоче місце є своєрідним «екологічним» будинком працівника [2].

І. Кисельов вказує на взаємозв'язок впливу виробничого середовища та навколишнього природного середовища як важливих елементів охорони праці та екологічної безпеки. Цей учений зазначає, що загальна екологічна ситуація, особливо в промислово розвинених країнах, стає важливим фактором впливу на виробниче середовище [3].

І. Лагутіна розвиває концепцію «зелених» робочих місць у науці трудового права, поєднуючи її з поняттям гідної праці, що є досить нестандартним підходом. На думку дослідника, «зелені» робочі місця мають відповідати критеріям (головним складовим) гідної праці, тобто це мають бути якісні робочі місця, які гарантують безпечні умови праці, стабільність роботи, достатню заробітну плату, прийнятні кар'єрні перспективи та повагу до працівників [4]. Слід також зазначити, що цей науковець має нетрадиційний підхід до сенсу охорони праці у світлі концепції «зеленої» економіки. На її думку, охорона праці сприяє підвищенню ефективності виробництва шляхом забезпечення безпеки та культури праці, зниження ступеня травматизму на виробництві та професійних захворювань у виробництвах, які гармонійно поєднують економічні потреби суспільства з необхідністю постійного оновлення та збереження навколишнього середовища [5].

У контексті даного дослідження слід зазначити, що теорія переходу від традиційного до «зеленого» офісу стає все більш популярною серед роботодавців на ринку праці як одна з теорій управління орга-

нізацією, що знижує негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище [6] завдяки новому екологічному персоналу.

Звернемо увагу на основні положення цього поняття, яке має суто прикладний характер. Відповідно до концепції «зеленого» офісу кожна компанія, незалежно від розміру, масштабу та фінансового стану, може проявити екологічну відповідальність [7]. І хоча на перший погляд обсяг ресурсів, які економить малий бізнес, може здатися незначним для покращення навколишнього середовища, це включення принципу «зеленого» офісу в правила поведінки (наприклад, шляхом додавання таких специфічних норм до правил поведінки). Порядок, наприклад, документ, що регулює відносини з трудової дисципліни) допомагає виконати одне з основних завдань – змінити ставлення працівників до охорони навколишнього середовища, особливо на виробництві.

Поширення концепції зеленого офісу в бізнес-спільноті змінює зміст сучасних робочих відносин. Все активніше екологізація праці породжує нові права та обов'язки як роботодавців, так і працівників, які відрізняються екологічною (екологічною) спрямованістю.

Сьогодні в колективних договорах роботодавці та працівники часто зобов'язуються розробляти та виконувати щорічні плани заходів з енергозбереження для зменшення рахунків за комунальні послуги та електроенергію. В результаті роботодавець забезпечує матеріальне стимулювання тих працівників, які забезпечили економію палива та енергії та води шляхом впровадження енергозберігаючих технологій та обладнання, вжиття водозберігаючих заходів тощо [8].

У деяких компаніях учасники соціального діалогу на місцевому рівні затверджують спеціальний додаток до колективного договору «Стратегія розвитку підприємства», який передбачає запровадження та впровадження програми «зеленого» офісу або дотримання принципу «зеленого» офісу роботодавців і працівників. Для цього на підприємстві можуть бути сформовані нові відокремлені відділи, де працівники виконують нові обов'язки щодо впровадження та реалізації програми, пропагують нове екологічне мислення працівників та відповідне навчання, організовують екологічну сертифікацію, яка передбачає оцінку відповідності організації офісного типу стандарту СОУ ОЕМ.08.036.067 «Адміністративні послуги (офіси). Екологічні критерії» [9], які охоплюють такі аспекти, як ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозбереження, якість середовища робочого простору, управління відходами, закупівля товарів і послуг.

Тому екологізація трудового законодавства є одним із пріоритетних напрямків розвитку цієї галузі. На жаль, науковці трудового права ще недостатньо вивчили цей напрямок розвитку цієї галузі, але він, безсумнівно, є перспективним для подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Білоусов Є. М. Деякі лексико-семантичні особливості термінології права працівника на безпеку праці, обумовлені екологізацією трудового права. *Правове забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки суспільства : матеріали* : всеукр – наук.-практ. конф., присвяч. 50-й річниці створення Донец. нац. ун-ту та 30-й річниці створення каф. господар. права Донец. нац. ун-ту, 14-15 трав. 2015 р. Донец. нац. ун-т; за заг. ред. д.ю.н. проф. А. Г. Бобкової. – Вінниця : ДонНУ, 2015. – С. 254–255.
2. Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право. – М. : Дело, 1999. – С. 221.
3. Лагутіна І., Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка // *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2013. Вип 1. С. 44.
4. Лагутіна І. Здорові й безпечні умови праці при створенні «зелених» робочих місць. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : праці 3 міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 – 6 жовт. 2012.) Харків, 2012. С. 176.
5. Амелічева Л. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : праці міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький 2016. С. 18–23.
6. Костюченко О. М. Зелений офіс: з турботою про довкілля, з вигодою для бізнесу. Представництво ООН в Україні. Київ, 2009р ТОВ «Інжиніринг», ФОП. С.7-8.
7. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Національного фармацевтичного університету на 2017–2021 роки. URL: <http://nuph.edu.ua/publicna-informaciya> (дата звернення 25.05.2022)
8. Екологічна сертифікація організацій офісного типу за програмою «Зелений офіс». URL: <http://www.ecolabel.org.ua/accredit.html>.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 26.05.2022)
10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. (дата звернення 26.05.2022)

Науковий керівник: доц. Бондар О. С.