

які стали причиною демотивації, і при цьому, застосовувати різні види мотивації: як матеріальну, так і нематеріальну, зовнішню та внутрішню. Наостанок, слід вказати, що роботодавець повинен розуміти просту істину: «працівник, зацікавлений виконувати свою роботу на високу рівні, дорівнює максимальний розвиток підприємства».

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 17.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р., / Додаток до № 50
2. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_6_33.
3. Іваницька С. Б., Галайда Т. О., Дяченко Ю. О. Проблеми виявлення та подолання негативного впливу чинників демотивації персоналу на результативність праці. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск № 19. С. 409-416.
4. Трапицын С. Ю. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие/ Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. 240 с.

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

Бовкун Дар'я Анатоліївна, Комарова Діана Олексіївна

студентки 2-го курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ПИТАННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ: АКТУАЛЬНА СУДОВА ПРАКТИКА

Професійні захворювання та нещасні випадки є великою проблемою для людей, а також причиною найбільш масштабних соціально-економічних витрат. Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що професійні захворювання та нещасні випадки несуть загрозу працівникам найрізноманітніших сфер, і не тільки в Україні, а й у всьому світі. При цьому, причини та кількість постраждалих різняться не тільки від країни до країни, але й від економічної ситуації, в якій знаходиться працівник.

Слід констатувати той факт, що, на жаль, кожен працівник не застрахований від певних ризиків та неприємностей на виробництві. Досить велика кількість професій пов'язана з небезпекою та шкодою для здоров'я. Головна мета законодавства про охорону праці – сприяння полегшенню та оздоровленню умов праці, запобіганню травматизму та професійних захворювань. Аналізуючи судову практику щодо відшкодування шкоди потерпілому, можна визначити ефективність судового захисту, а також побачити конкретні життєві ситуації, які винесені на розгляд суду та з'ясувати проблеми, з якими найчастіше стикаються громадяни.

Процедура проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві визначена у Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17.04.2019 р. №337 (ред. від 06.01.2022 р.) [1]. Варто зазначити, що відповідно до ст. 22 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [2].

Доцільно звернути увагу, що Фондом соціального страхування України на період починаючи з січня і закінчуючи червнем було зареєстровано 1470 професійних захворювань, а нещасних випадків – 7054, відповідно на які було складено акти за формою П-4/Н-1. Якщо порівнювати за той же період 2020 року, то це на 75,2 % більше професійних захворювань, а нещасних випадків-на 284,6% більше. На жаль, така статистика пов'язана із факторами, на які впливає в багатьох випадках саме роботодавець. Адже роботодавець зобов'язаний створювати безпечні та здорові умови праці відповідно до ст.13 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року. Вважаємо, що саме медогляди дозволяють своєчасно виявити та вжити заходи, щоб не допустити подальший розвиток професійних захворювань.

Якщо проаналізувати причини настання нещасних випадків, то перше місце займають саме організаційні (понад 70%), до них входить і не виконання інструкцій з охорони праці, і порушення виробничої дисципліни. Так, за 2021 рік сталося 255 смертельних нещасних випадків саме через організаційні причини. На другому місці 47 випадків і це психофізичні, техногенні, екологічні та соціальні причини (13,7 %), а на останньому місці-технічні (42 випадки, 12,2%). Слід

зазначити, що недосконалість технологічного процесу (28,3%), невикористання засобів індивідуального захисту (16%) та неефективність роботи захисних засобів і механізмів (10%) є основними причинами набуття професійних захворювань. Проаналізувавши статистику, зазначимо, що найбільше професійних захворювань фіксується серед працівників галузі добувної промисловості і розроблення кар'єрів – 89,3% серед усіх випадків. Зазначимо, що основна частина діагнозів пов'язана із хворобами органів дихання – приблизно 42,4% [3].

Слід наголосити на тому, що факт настання нещасного випадку або професійного захворювання на виробництві може бути встановлено у судовому порядку. Прикладом може слугувати судове рішення Локачинського районного суду Волинської області від 04.01.2021 року. Так, позивач (далі – Особа_1) просить встановити факт настання нещасного випадку на виробництві, провести розслідування та скласти акт розслідування за формою Н – 1. Особа_1 працювала у ТОВ «Пост Фінанс» на посаді старшого касира. Зазначається, що виконуючи обов'язки не тільки касира, а й вантажника 04.04.2018 року внаслідок неповності опущеного гідроборту вантажного автомобіля позивачка отримала травму спини. За наслідками отриманої травми їй було встановлено третя група інвалідності та продовжена у період з 2018 до 2020 року. Роботодавець ТОВ «Пост Фінанс» приховав факт настання нещасного випадку на виробництві, адже в період перебування Особи_1 у лікарні працівник відповідача Особа_4 приїздив до неї та просив, щоб вона не говорила, що травма трапилась на виробництві, обіцяючи при цьому матеріальну допомогу та кошти на проведення операції. Після закінчення лікування, її було звільнено, тому позивачка звернулася до Управління Держпраці з заявою про розслідування нещасного випадку, але їй було відмовлено, оскільки, для розслідувань, встановлений строк три роки і Особа_1 цей строк пропустила. Тому позивачка звернулася до суду. Факт нещасного випадку у суді було встановлено. У судовому рішенні зазначено, що спеціально створена комісія повинна провести розслідування після визнання факту настання нещасного випадку [4].

Що стосується професійних захворювань, слід звернути увагу на рішення Жовтководського міського суду Дніпропетровської області від 11 січня 2022 року. Так, позивачка (далі – Особа_1) вимагає стягнути з Державного підприємства «Східний гірничо-збагачувальний комбінат» моральну шкоду у зв'язку з ушкодженням здоров'я в розмірі

360000 грн. Позивачка працювала на Смоленській шахті ДП СхідГЗК починаючи з 1999 р. до 2019 року і Особа_1 через недосконалість технологічного процесу, тривалий термін роботи у шкідливих та небезпечних умовах отримала професійне захворювання. Внаслідок медичної карти Особа_1 має хронічний бронхіт, артроз та остеохондроз, а також було встановлено МСЕК безтерміново третю групу інвалідності. Позивачка також вважає, що через ці захворювання у неї погіршився психічний стан, тому що вона не може вести повноцінний спосіб життя. Відповідач позовні вимоги визнає частково, у розмірі 60000 грн, посиляючись на те, що шкідливі та небезпечні фактори зумовлені специфікою підприємства, тобто вони можуть бути тільки мінімізовані, чим постійно і займається відповідач. У свою чергу, ДП СхідГЗК стверджує, що ніяких заяв про порушення умов праці не було отримано, тому факт порушення прав Особи_1 є недоведеним. А також звертає увагу, що позивачка, постійно проходила медичну комісію, згідно якої була придатною працювати за даною професією. Суд, дослідивши наявні в матеріалах справи докази, дійшов висновку позов задовольнити частково, стягнути з відповідача моральну компенсацію у розмірі 60000 грн [5].

Поділяючи погляди вчених, які працюють над даною проблемою, ми вважаємо, що роботодавці повинні приділяти належну увагу таким актуальним питанням, як: поліпшення умов праці; зменшення часу роботи працівників у шкідливих умовах праці; організації відпочинку працівників під час і після роботи; проведення лікувально-профілактичних заходів, а також посилення відповідальності керівників виробництва за станом умов праці та її безпеки. Це дасть можливість не тільки зменшити рівень професійних захворювань, а й підвищити економічну ефективність виробництва. Адже вчасне виявлення ознак професійного захворювання не тільки зберігає здоров'я та працездатність людини, але й економить значні кошти у подальшому лікуванні.

Список використаних джерел

1. Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. №337 (ред. від 06.01.2022 р.). *Офіційний вісник України*. 2019. №34. Ст.1217.
2. Про охорону праці: Закон України від 14жовтня 1992 року №2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

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)