

непрямо знаходиться під контролем роботодавця, за умови використання для виконання трудової функції та для здійснення взаємозв'язку між працівником і роботодавцем з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі «Інтернет». Трудовий Кодекс РФ передбачає можливість підтримання взаємозв'язку між працівником і роботодавцем шляхом обміну електронними документами з використанням кваліфікованих електронних підписів. Також окремими статтями Трудового Кодексу РФ доволі детально регламентовано питання порядку укладення та припинення трудового договору з дистанційним працівником, охорони їх праці, режиму робочого часу та часу відпочинку. Досвід російського законодавства щодо врегулювання виконання роботи дистанційними працівниками заслуговує на увагу.

Поява та збільшення чисельності так званих дистанційних працівників, які мають особливості щодо організації та умов праці, викликає необхідність визначення їхнього правового статусу, місця у системі правового регулювання праці. Отже, одним із завдань, що постає перед національним законодавцем, є завдання розробити та прийняти спеціальний нормативно-правовий акт про умови праці дистанційних працівників з урахуванням міжнародного досвіду.

ТРЮХАН О. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Однією з найважливіших умов праці, що забезпечують стабільну та безпечну трудову діяльність, є охорона праці. Головна мета законодавства про охорону праці — сприяння полегшенню та оздоровленню умов праці, запобіганню травматизму та професійних захворювань.

Серед авторів, які зверталися до вивчення окремих аспектів цієї тематики та внесли значний вклад в її розробку, необхідно відмітити вчених: В. В. Жернакова, С. А. Іванова, М. І. Іншина, Р. І. Кондратьєва, Р. З. Лівшиця, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишеву та інших.

У цілому сьогодні рівень професійної захворюваності в Україні в 5–6 разів вищий, ніж в економічно розвинених країнах світу. Такий стан справ значною мірою спричинено тим, що реформа, яка здійснюється

в економіці країни, не супроводжується комплексним підходом до управління охороною праці, підвищенням якості механізму регулювання економічних і правових відносин, спрямованих на збереження трудового потенціалу країни.

Відсутність економічної зацікавленості суб'єктів господарювання у створенні безпечних і нешкідливих умов праці, а також надані діяльності Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві акценту на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівників, на протипагу проведенню профілактичних заходів, уповільнюють розв'язання питань запобігання професійним захворюванням.

Основна мета розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань — їх профілактика. Очевидно, що вчасне виявлення ознак професійного захворювання та його лікування не тільки зберігають здоров'я та працездатність людини, але й економлять значні кошти.

Щороку на виробництві по всьому світі помирає 2 млн 300 тисяч осіб. Із них 300 тисяч — через нещасні випадки, 2 мільйони — унаслідок профзахворювань. За статистикою МОП, 86 % смертельних випадків пов'язані не з травмами на виробництві, а саме з професійними хворобами. Масштаби цих хвороб дають підстави говорити, що нині триває прихована епідемія професійних захворювань

Для того щоб запобігти професійним захворюванням необхідно знати й усувати причини, що їх викликають. Усі причини можна поділити на чотири групи: технічні, організаційні, психофізіологічні та санітарно-гігієнічні.

У структурі професійної захворюваності переважають захворювання органів дихання, на які припадає 63,2 % усіх профзахворювань; 26,7 % становлять захворювання опорно-рухового апарату; 6,3 % — хворі на вібраційну хворобу, 1,8 % — хвороби хімічної етіології. Найбільша кількість профзахворювань (63,0 % загальної кількості) спричинена патогенним впливом пилу. Майже всі випадки професійних легеневих хвороб реєструються у вугільній промисловості.

Головне в розслідуванні обставин і причин виникнення професійних захворювань — правильне визначення істинної причини, оскільки тільки за цієї умови заходи профілактики можуть дати потрібний ефект.

Держава, встановлюючи певні засади щодо охорони праці, передбачає взаємні права та обов'язки роботодавця і працівника. Вимоги законодавства у цій сфері абсолютно зрозумілі, проте на більшості підприємств вони грубо порушуються: ігноруються вимоги щодо необхідності проведення інструктажу, не призначаються відповідальні з питань охорони праці, працівники не забезпечуються необхідним спецодегмом.

Аналіз і дослідження практичних результатів, які проводяться у різних країнах світу, показують високий ступінь залежності стану здоров'я і працездатності працівників від їхніх психофізіологічних якостей, що

свідчить про доцільність проведення на підприємствах з підвищеним рівнем виробничої небезпеки психофізіологічного відбору і психофізіологічної експертизи. Такий підхід, як свідчить досвід розвинених країн, призводить до зменшення рівня аварійності технічних систем залежно від видів і умов діяльності на 40–70 %, зменшення кількості техногенних катастроф — на 20–25 %, зниження рівня професійної захворюваності 40–45 %.

Аналізуючи положення Постанови КМУ від 30.11.2011 № 1232 роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після закінчення розслідування причин виникнення професійного захворювання розглянути матеріали розслідування та видати наказ про вжиття заходів до запобігання виникненню професійних захворювань та про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні санітарних норм і правил, що призвело до виникнення професійного захворювання. Про вжиття запропонованих комісією з розслідування заходів до запобігання виникненню професійних захворювань роботодавець письмово інформує заклад державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, протягом зазначеного в акті за формою П-4 строку.

Основні заходи по запобіганню професійних захворювань передбачені: в системі нормативно-технічної документації з безпеки праці; в організації навчання і забезпечення працюючих безпечними методами та засобами роботи.

Всі заходи по запобіганню професійним захворюванням можна поділити на організаційні та технічні.

Організаційні заходи: якісне проведення інструктажу (первинного, повторного, цільового) та навчання робітників, перевірка їх знань. залучення працівників до роботи за спеціальністю, здійснення постійного керівництва та нагляду за роботою; організація раціонального режиму праці та відпочинку; забезпечення спецодягом, спецвзуттям, особистими засобами захисту.

Технічні заходи: раціональне архітектурно-планувальне рішення при проектуванні і будівництві виробничих будівель згідно санітарних, будівельних норм і правил; створення безпечного технологічного обладнання; розробка нових технологій, що виключають можливість утворення шкідливих і небезпечних факторів.

Суттєвою перешкодою на шляху економічного і соціального розвитку нашої держави слугує неприйняття дієвих заходів для поліпшення здоров'я працівників в Україні. У зв'язку з цим виникла необхідність розробки комплексної програми заходів, спрямованих на профілактику профзахворювань і оздоровлення умов праці, а також вдосконалення медико-соціальної допомоги у реальних економічних умовах.

Законом України від 4 квітня 2013 року № 178-VII була затверджена Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки,

гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки. Програма має солідне (понад 220 млн грн до 2018 року) фінансування і передбачає дуже важливі речі. Метою Програми 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 і розвитку трудового потенціалу України.

Отже, на нашу думку, для захисту законних прав на здорові та безпечні умови праці, запобігання виникненню професійних захворювань необхідно сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище; продовжити наполегливу роботу щодо узгодження національного трудового законодавства (з урахуванням перспективного законодавства — проекту Трудового кодексу) і законодавства з охорони праці з вимогами європейських і світових стандартів; вдосконалення нормативно-правового забезпечення на всіх рівнях спеціалізованої профпатологічної і медико-санітарної допомоги працівникам; ефективне використання засобів колективного та індивідуального захисту, медичної профілактики; впровадження в Україні положень Конвенцій МОП щодо безпеки праці, інспекції з охорони праці.

ВОЛОШИНА С. М.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОЇ ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА НА 2012–2016 РОКИ

Головною цінністю будь — якої цивілізованої правової держави є громадяни і в силу цього безумовним є пріоритет життя і здоров’я працівника порівняно з результатами виробничої діяльності. Проголосивши в Конституції України життя і здоров’я людини найвищою соціальною цінністю, гарантувавши йому право на відповідні, безпечні та здорові умови праці, держава тим самим взяла на себе обов’язок забезпечити всім громадянам захист їх здоров’я і життя в процесі трудової діяльності. Цей обов’язок полягає в законодавчому закріпленні правових норм, що визначають умови і порядок реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, юридичні засоби охорони