

### *Література*

1. Рекомендація щодо застосування Бернської Конвенції 1906 року про заборону використання білого фосфору в сірниковому виробництві № 6: Рекомендація МОП № 6 від 29.10.1919 р. URL: [//zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_032](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_032).
2. Про свинцеві білила в малярній справі: Конвенція МОП № 13 від 25.10.1921 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_157](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_157).
3. Про нічну роботу в пекарнях: Конвенція МОП № 20 від 08.06.1925 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_082](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_082).
4. Про захист від нещасних випадків працівників, зайнятих на навантаженні та розвантаженні суден: Конвенція МОП № 28 від 26.01.1929 р. (в ред. від 27.04.1932 р.). URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_104](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_104).
5. Про регулювання робочого часу в торгівлі та в установах: Конвенція МОП № 30 від 28.06.1930 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_152](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_152).
6. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Конвенція МОП № 45 від 21.06.1935 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_134).
7. Про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків: Конвенція МОП № 55 від 24.10.1936 р. (в ред. від 23.02.2006 р.). URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_156](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_156).
8. Про техніку безпеки в будівельній промисловості: Конвенція МОП № 62 від 23.06.1937 р. (в ред. 20.06.1988 р.). URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_313](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_313).
9. Про умови праці на плантаціях: Конвенція МОП № 110 від 04.06.1958 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_015).
10. Про захист працівників від іонізуючої радіації: Конвенція МОП № 115 від 22.06.1960 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_116](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_116).
11. Про забезпечення машин захисними пристроями: Конвенція МОП № 119 від 25.06.1965 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_064](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_064).
12. Про захист від небезпеки отруєння бензолом: Конвенція МОП № 136 від 23.06.1971 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_007](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_007).

УДК 349.2(043.2)

**Вишновецька С.В.**, д.ю.н., професор,  
**Вишновецький В.М.**, к.ю.н., доцент,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **БЕЗПЕКА ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ГІДНОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА**

Безпека є початковим природним правом людини. З найдавніших часів безпека є ключовою умовою фізичного існування людини в умовах агресивного навколишнього середовища. Нами вже зверталась увага на те,

що гідна якість життя людини як індикатор рівня соціальної безпеки неможлива без збереження й покращення її здоров'я, запорукою якого, у свою чергу, є сприятливе навколишнє середовище. Адже людина є невід'ємною її частиною [1]. Поняття навколишнього середовища є досить сталим. Під ним розуміють всю систему елементів природного і антропогенного походження, які здійснюють на людину як безпосередній, так і опосередкований вплив. Раніше під навколишнім середовищем розуміли тільки природні фактори, потім фактори природного і антропогенного походження, але лише фізичні. На сучасному етапі в дане поняття включають і психологічні, соціальні фактори.

Основною сферою життєдіяльності людини є соціально-трудова сфера, в якій реалізується право людини на гідну працю. Гідна праця передбачає наявність зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Стан свободи передбачає можливість самоствердження і самореалізації працівника в рамках здійснюваного вибору професії, роду занять і роботи. Рівність передбачає встановлення однакових правил поведінки для суб'єктів трудових правовідносин, які перебувають у схожих умовах, що характеризуються однаковими обставинами, а також встановлення різних правил поведінки (встановлення заборон, обмежень, надання додаткових прав, покладення юридичних обов'язків, підвищеної відповідальності тощо) для суб'єктів трудових правовідносин, які перебувають у схожих умовах, що характеризуються різними обставинами, на основі критеріїв, закріплених у нормативно-правових актах. Гідність передбачає визнання цінності особистості працівника, гідне ставлення до нього з боку роботодавця та інших працівників. Нарешті, безпека позначає стан його захищеності від будь-яких загроз. Безпечна праця передбачає стан захищеності від будь-яких небезпек і ризиків заподіяння шкоди здоров'ю працівника в процесі праці. Отже, поняттям безпечної праці охоплюються умови праці, що виключають вплив на працівника будь-яких потенційних джерел ушкодження його здоров'я. До таких джерел відносять не лише наявність шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів (факторів виробничого середовища або трудового процесу, вплив яких на організм працівника може призвести до професійного захворювання, травми чи смерті), а й психологічну обстановку в колективі, вплив навколишнього середовища. Іншими словами, безпечними мають бути всі оточуючі працівника фактори середовища, такі як біологічні, фізичні, хімічні, а також фактори діяльності людини (тяжкість і напруженість, інтенсивність праці, режим дня тощо), психосоціальні та інші фактори.

В сучасних умовах цифровізації інформаційні технології провокують виникнення у працівників техностресу, сприяють невпевненості працівника в своїх здібностях, зумовленої відчутною невідповідністю

його кваліфікації потребам ринку праці та зумовлюють настання інших наслідків негативного впливу швидкої цифрової трансформації. Цифрова трансформація праці сприяє посиленню професійної дискримінації, коли відбувається різкий розрив між працівниками з високою і низькою цифровою культурою. Все це позначається на якості трудового життя працівника.

В сучасних умовах розвитку суспільства підхід до правового регулювання безпеки праці кардинально змінюється. Відбувається зміщення ціннісних пріоритетів у змісті трудових прав, перенесення акцентів з досягнення економічних показників і фізичної безпеки працівника у сферу суб'єктивного самопочуття працівника, забезпечення всебічного розвитку особистості, якості трудового життя. Якість трудового життя характеризується комфортністю умов праці, можливістю реалізації людського потенціалу в цих умовах, а також такою формою організації праці, яка заохочує особисту ініціативу, генерацію нових ідей і способів їх реалізації. Отже, якість трудового життя виступає категорією, яка акумулює всі істотні для працівника умови життєдіяльності, рівень розвитку і ступінь задоволення всього комплексу потреб.

У цьому контексті виключно позитивно можна оцінювати доповнення Кодексу законів про працю України статтею 2-2, яка встановлює заборону мобінгу (цькування), що полягає також у створенні стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [2]. Цілком слушним є виділення таких форм психологічного та економічного тиску як: нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. А також доповнення статті 158 частиною другою такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

Отже, праця може розглядатися як гідна, коли визнання людської гідності відбувається шляхом закріплення державою таких трудових прав і свобод, а також гарантій їх реалізації, зміст яких сприймається працівниками як адекватний і бажаний рівень безпеки і захищеності в умовах економічної і організаційної залежності від роботодавця.

### *Література*

1. Vyshnovetska S. V., Kmetyk Kh. V. Prerequisites for ensuring balance in legal regulation of social and environmental security. Social and ecological security through the prism of urbanism: collective monograph / Edited by Academician of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine, Doctor of Law, Professor, M. I. Inshyn and Doctor of Law, Ya. Ya. Melnyk. Institute of Law of KNU n.a. T. Shevchenko, Publisher: European institute of further education, Podhajaska, 2020. P. 123–142.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 13.02.2023).

УДК 349.2(043.2)

**Галатенко К.В.**, здобувач вищої освіти  
другого (магістерського) рівня,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна  
Науковий керівник: Вишновецька С.В., д.ю.н., професор

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СУБ'ЄКТАМИ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У сучасному суспільстві сфера регулювання трудових відносин являє собою особливу галузь в сучасній правовій системі, забезпечує правові умови для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави. Однак трудове право не тільки виконує це завдання, але й може стати засобом одержання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами права.

Наразі, у трудовому законодавстві відсутня пряма вказівка на неприпустимість зловживання правами суб'єктами трудових відносин, що створює реальну загрозу сталому розвитку останніх: особа, що зловживає правом, заподіює шкоду (як майнову, так і особистому немайнову) своєму контрагенту, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки, або створює ситуацію реальної загрози їх заподіяння. Станом на сьогодні у вітчизняному законодавстві про працю так і не знайшли належного відображення ані принцип недопустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний із ним принцип добросовісності, а також їх критерії, у зв'язку з чим різниться розуміння того, яка ж поведінка є добросовісною, а яка недобросовісною [1, с. 262].

Зловживання трудовим правом сторонами трудових відносин тлумачиться як особлива, несумлінна поведінка суб'єкта, пов'язана з навмисним виходом фізичної особи (під час найму на роботу) або