

який вивільнюється, мають бути запропоновані усі вакантні на момент звільнення посади. Працівник, погодившись на таку пропозицію, має написати заяву про переведення на обрану посаду, що оформлюється відповідним наказом роботодавця. При цьому таке переведення може бути здійснено у будь-який час періоду реорганізації підприємства.

Як вже наголошувалося, при реорганізації не може бути якогось обов'язкового тотального «переведення» працівників з однієї форми підприємства (попередня форма) до іншої (форма підприємства- правонаступника), бо вони водночас існувати не можуть. Обов'язковими мають бути дії роботодавця щодо забезпечення продовження трудових правовідносин з тими працівниками, які вивільнюються (підлягають скороченню) у зв'язку з реорганізацією.

Список використаної літератури

1. Бондар Н. М. Поняття та види реорганізації підприємств [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.trn.ua/articles/2771/>
2. Гончарова Галина Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості Юридична газета. №19(79) 12 жовтня 2006 року. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.yur-gazeta.com/article/462/>
3. Лист Мінсоцполітики України N 09-462 від 06.10.2005 р. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://ua-info.biz/legal/baseft/ua-smwxbu.htm>
4. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011 р. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0017323-11>

Караченцев С. Ю.,
здобувач кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ

Професійні захворювання відомі людству давно. Як в сучасних нормативно-правових актах України так і в міжнародних документах містяться визначення професійних захворювань. Редакція

їх дещо не збігається, а суть однакова. Професійними визнаються захворювання, які виникають під очевидним впливом шкідливих виробничих факторів. Так, наприклад, відповідно до ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року №1105-XIV, до професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Професійні захворювання поділяються на хронічні та гострі. До гострих відносять хвороби, які виникли раптово, після одноразового впливу відносно високих концентрацій хімічних речовин, які знаходяться в повітрі робочої зони, або інших несприятливих факторів. Гострі захворювання вражають протягом однієї робочої зміни і виникають, як правило, у зв'язку з недотриманням правил техніки безпеки або нещасним випадком. у «Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року №1232, передбачено, що гострі професійні захворювання та інші отруєння розслідуються у такому ж порядку, як і нещасні випадки, тобто, цей нормативний акт прирівняв гострі захворювання і отруєння до нещасних випадків, якщо вони призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше, або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день.

У пункті 7 Порядку зазначено, що до гострого професійного захворювання належить захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

Визначення професійного захворювання має і теоретичне, і практичне значення, адже після встановлення професійного захворювання особа набуває право на отримання певних компенсацій за завдану здоров'ю шкоду. Це юридичний факт, з настанням і встановленням якого у порядку, передбаченому законодавством, особа набуває право отримати матеріальну підтримку.

Актуальність цього питання обумовлена і тим, що останніми роками в науковій літературі висловлюються думки і про інші за-

хворювання, які автори намагаються визнати професійними. Так, наприклад, деякі автори висловлюють думку про захворювання, «підсилені» професійною діяльністю. Такі захворювання не викликані шкідливими виробничими факторами і не відносяться у буквальному розумінні до професійних, але стан здоров'я погіршується під впливом професійної діяльності взагалі.

В медичній літературі з'явилися публікації «Про синдром професійного вигорання». Вперше цей медичний термін з'явився у публікаціях американських психіатрів Фрейденберга та Гінзбурга у 1974 році. в той час цей термін характеризував відносно здорових осіб, які перебували у стані фізичного та духовного виснаження, емоційного знесилення з поступовим формуванням відчуття власної непотрібності. Лікарі вважають, що такі особи потребують лікування, але такий стан не є професійним захворюванням. Фахівці-медики вже нарахували понад 100 ознак вказаного синдрому, але відповідно до юридичних документів (переліків тощо) такий стан не означає професійного захворювання. Після медичних публікацій юристи почали публікувати матеріали, присвячені «синдрому емоційного вигорання». Так, Бутовченко К. вже відважилась такий синдром назвати «професійним захворюванням». Вона зазначила, що в такому стані опиняється фахівець внаслідок надмірного переживання обставин професійної діяльності. Таке поширене тлумачення «професійного захворювання» нічим не обґрунтоване та є помилковим. Будь-які працюючі особи, в тому числі висококваліфіковані фахівці можуть перебувати у різному психоемоційному стані, коли емоційно-енергетичні ресурси виснажуються, виникає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до тих чи інших прийомів психологічного захисту. Інколи деякі фахівці змінюють профіль роботи і навіть професію, але все ж таки такий стан не можна вважати професійним захворюванням. Для лікування таких симптомів застосовуються інші способи ніж ті, які вживають для профілактики професійних захворювань.

Сучасна людина стикається із шкідливими факторами не лише у процесі роботи. На неї діє комплекс інших, загальних для усіх негативних елементів. До них відносяться забруднення і загазованість атмосфери, яка оточує людство, недостатність вітамінів, спосіб життя з обмеженим рухом тощо. Всі вони можуть бути фоном для формування патологічного стану. Зараз поширеною є думка, що практично всі захворювання витікають з того, що нас оточує,

який фактично спосіб життя ми ведемо, що їмо, в яких умовах перебуваємо і наскільки потерпаємо від стресів. Як мінімум одна третина життя практично кожного минає на роботі. Праця стає одним з важливих чинників впливу на здоров'я. Деякі професії впливають позитивно, деякі мають мінімальні чинники негативного впливу, а для інших виробничі фактори обертаються не лише хворобою, а призводять і до каліцтва і смерті. Практично кожна професія має більший чи менший професійний ризик. і цілковито уникнути професійних захворювань навряд чи вдасться. На сьогодні в Україні зафіксовано близько 200 професій, які мають небезпеку формування професійної патології, і понад 150 професійних чинників, які її викликають. Нерідко виникненню професійного захворювання сприяє індивідуальна чутливість організму, тобто чутливість людини до дії тих чи інших факторів зовнішнього середовища. Поняття індивідуальної чутливості організму включає, з одного боку – алергічні його реакції, а з іншого – загальнобіологічну відповідь на дію тих чи інших чинників.

В документах МОП також звернено увагу на те, що деякі захворювання не можна вважати класичними професійними, хоча й існує певний зв'язок між умовами праці і захворюваннями. Їх прийнято називати захворюваннями, які підсилені роботою, або обтяжені більш високою гостротою захворювань у зв'язку з умовами роботи. Концепція пов'язаних з роботою і професійних захворювань завжди залишається предметом обговорення. Таким чином є пов'язані з роботою і професійні захворювання. Співвідношення між ними змінюється, а тому Переліки професійних захворювань слід періодично переглядати. Прийняття рішення з приводу причини захворювання, як зазначає Майкл Лесаж, не є точною наукою, скоріше за все це є питанням точки зору, або поглядів, заснованих на критичному дослідженні всіх представлених доказів.

Ця проблема була предметом обговорення на Міжнародному симпозіумі, який організувала МОП в Австрії (у Лінці в жовтні 1992–1993 рр.). На симпозіумі дійшли до висновку, що професійні захворювання мають чіткі та сильні зв'язки з родом занять і, як правило, з одним причинним фактором. а зв'язані з роботою слід вважати захворювання з численними факторами і захворювання, що мають складну етимологію.

Тому поняття про характер захворювання, встановлення причинного зв'язку з виробничими факторами, відносяться до складних і потребують значних зусиль як з боку медичної науки так

і юридичної. а вирішувати ці питання слід кваліфіковано і своєчасно, адже від цього залежить право працівника, або його відсутність на отримання компенсацій, тобто відшкодування шкоди, яку зазнав потерпілий. На сьогодні вже немає сфери діяльності, куди б не сягнув шум техніки, вібрації, контакт з хімічними речовинами. і деякі професії вже занесені до міжнародної карти професійних загроз здоров'ю. Це професії хірургів, покрівельників, які часто падають з даху, шахтарі, вулканізатори та інші.

Отже, процес розслідування професійних захворювань є дуже складним. Зусиль з боку медичних фахівців недостатньо. Питання про наявність професійного захворювання вирішує компетентна комісія, яка враховує все, що пов'язано з працею та поведінкою працівника.

Література:

Офіційний вісник України, 1999 рік, №42, ст. 2080. Кутько І.І., Пересадин Н.А., Лоскутова І.В. Современная патогенетическая терапия и иммунореабилитация при синдроме психоэмоционального выгорания. – Новости медицины и фармации в Украине. – №19, ноябрь 2012. Бутовченко К. Професійне захворювання, або Синдром емоційного вигорання. – Юридична газета. – № 17. – 23 квітня 2013 року. Связанные с работой и профессиональные заболевания: международный список МОТ. [Електронний ресурс]. – <http://base.safework.ru/iloenc?doc&nd=857400069&nh=0&spack=010LogLength%3...> – Заголовок з екрана.

Слісаренко Я.А.,

здобувач кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

КОМІСІЯ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Трудовий спір як явище існує із самого початку виникнення трудових взаємин між працівником та роботодавцем. Наука трудового права відображає велику кількість позицій щодо виникнення галузі трудового права, однак трудовий спір існував незалежно від того, чи існувала окрема галузь трудового права, чи вона була складовою частиною галузі цивільного права.