

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 6, 2016

[Назад](#)

[Головна](#)

0 0 0 0 0 0 0 0

УДК: 331.1:005.95

*О. В. Григор'єва,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства і управління персоналом,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава
І. О. Лавріненко,
студентка, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава*

ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

*О. Hryhorieva,
PhD, Docent, Associate Professor, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava
I. O. Lavrinenko,
student, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava*

INTRODUCTION OF EUROPEAN STANDARDS OF LABOUR PROTECTION IN ACTIVITY OF UKRAINIAN ENTERPRISES

В статті розглянуті питання вдосконалення системи соціально-трудових відносин підприємства з працівниками на основі запозичення європейських стандартів охорони праці. Проаналізовано нормативно-правові документи країн європейського союзу, та міжнародні документи, не ратифіковані Україною у повному обсязі, що регулюють відносини з найманими працівниками, зокрема Європейську соціальну хартію, Європейські директиви з охорони праці, рекомендації Міжнародної організації праці. Охарактеризовано українське трудове законодавство, визначено можливості імплементації європейських норм у вітчизняне законодавство. Розглянуто концепцію гідної праці, її складові та умови реалізації на підприємствах України. Визначено, що застосування цієї концепції дасть можливість сформувати відносини з працівниками підприємства на засадах корпоративної соціальної відповідальності, буде сприяти поширенню європейських трудових практик, розвитку системи соціального партнерства та соціального діалогу, ефективній соціальній політиці держави.

In the article the considered questions of perfection of the system of sociallabour relations of enterprise are with workers on the basis of borrowing of the European standards of labour protection. The normatively-legal documents of countries of the European union, and international documents not ratified by Ukraine in full, are analysed, that regulate relationships with the hired workers, in particular the European social charter, European directives from a labour, recommendation of International organization of labour protection. The Ukrainian labour legislation is described, possibilities of імплементації of the European norms are certain in a home legislation. Conception of deserving labour, her constituents and terms of realization, is considered on the enterprises of Ukraine. Certainly, that application of this conception dacm possibility to form relationships with the workers of enterprise on principles of corporate social responsibility, will assist distribution of European labour practices, development of the system of social partnership and social dialogue, effective social politics of the state.

Ключові слова: *євроінтеграція, стандарти охорони праці, законодавство, концепція гідної праці, соціальне партнерство.*

Keywords: *euointegration, standards of labour protection, legislation, conception of deserving labour, social partnership.*

Постановка проблеми: Курс на євроінтеграцію, розпочатий Україною, ставить досить складні економічні, політичні, соціальні та інші завдання, серед яких важливим є формування відносин з працівниками на засадах соціальної відповідальності, а це означає, що українські підприємства повинні навчитися вибудовувати ефективні, демократичні та правові соціально-трудові відносини, які б, з одного боку, сприяли відновленню та зростанню економіки країни, а з іншого, надавали кожній особі почуття власної значимості, гідності, дотримання прав та свобод, гарантували гідний рівень життя та створювали умови для всебічного розвитку особистості. У цьому контексті необхідним є вивчення можливості запозичення та впровадження досвіду європейських країн у сфері використовуваних ними стандартів охорони праці.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Сферу соціально-трудових відносин, досвід розвинутих європейських країн у формуванні соціально-відповідальних відносин з працівниками, соціального партнерства та охорони праці розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: Колот А.М., Курінько Р. В., Мельник С.А., Івчук Ю.Ю., Серета О.Г., Сорочинська О.С., Венедиктов В.С та інші. Проте, вдосконалення системи соціально-трудових відносин, запровадження європейських стандартів охорони праці на підприємствах України вимагають подальших досліджень у цій галузі суспільних відносин з метою підвищення рівня економічного та соціального розвитку країни, ефективного використання її трудового потенціалу, підвищення якості життя населення України.

Постановка завдання. Питання ефективної організації праці та покращення відносин з працівниками вимагають дослідження міжнародних, в першу чергу, європейських, норм та стандартів охорони праці. Це питання є багатогранним, містить у собі питання соціального партнерства як принципу нормативно-правового забезпечення охорони праці, формування відносин з працівниками на засадах корпоративної соціальної відповідальності, й соціальної політики країни та багато інших. Втім, дослідження європейських стандартів охорони праці та можливості їх впровадження у діяльність українських підприємств потребує вивчення, тому що

буде сприяти зростанню суспільної продуктивності праці, підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств на європейському та світовому ринках, економічному зростанню країни та підвищенню добробуту її населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток сфери праці ЄС представляє для України особливий інтерес, адже це шлях до покращення роботи українських підприємств. Договір про асоціацію України та Європейського Союзу передбачає здійснення країною реформ, як правових так і соціальних. Дане питання особливо важливе для нашої держави, так як поліпшення умов праці на українських підприємствах суттєво збільшить продуктивність праці робітників, покращить їх зацікавленість в діяльності компанії та її розвитку.

Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково звернути увагу на європейську стратегію зайнятості, основними складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички.

Джерелами правового регулювання праці в Європі являються акти, прийняті Європейським Союзом та Радою Європи. Кількість угод, конвенцій та протоколів на даний час понад 160. Прийняття даних конвенцій дало змогу забезпечити європейцям гідні умови праці та зробити більш успішними європейські компанії на міжнародному ринку.

Частина Європейських стандартів праці передбачені Європейською соціальною хартією. В статті I частині II міститься окремий розділ присвячений саме трудовій сфері.

Стандарт – це визначення очікуваної якості, затверджена модель, яка є основою процесу оцінки, документ, що складений у результаті консенсусу спеціалістів, схвалений спеціалізованою організацією й спрямований на досягнення оптимального ступеню впорядкованості у даній сфері [4].

За указом Президента України «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу» адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні законодавства с сферах охорони праці, соціального страхування, здоров'я та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС.

Для відповідності України до країн Європи потрібно виконати наступні завдання:

- покращити професійні стандарти;
- підвищити стандарти з охорони праці;
- поліпшити права працівників.

Розглянемо детальніше дані завдання. Інтенсивний та швидкий розвиток науки вимагає забезпечувати підприємства та організації висококваліфікованими кадрами. Тому має сенс підприємствам надавати можливість своїм працівникам підвищення їх кваліфікаційного рівня. Обізнаність працівників в особливостях та проблемах розвитку галузі, в якій функціонує підприємство, дасть змогу передбачувати перспективні шляхи розвитку компанії. Кваліфіковані працівники забезпечать хороший маркетинг продукції, робіт та послуг своєї компанії, що збільшить їх реалізацію на ринку та принесе більш прибутки.

Професійні стандарти визначають «основні професії», описуючи фахові завдання й операції, а також компетенції, типові для даної професії [3, с.63].

Українська інтеграція покладе на країну обов'язки щодо узгодження національного законодавства у сфері охорони праці. Даний процес полягає у досягненні на практиці високих європейських стандартів у сфері праці та зниження показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

На даний час стан охорони праці в Україні не можна назвати задовільним, про що свідчить високий рівень травматизму, основною проблемою цього є моральна застарілість нормативно-правової та нормативно-технічної бази регулювання відносин у сфері праці.

Основними законами, що регулюють сферу охорони праці в Україні є: Закон «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України та Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та захворювань, які призвели до втрати працездатності».

Дане законодавство повинно максимально відповідати Європейським директивам з охорони праці, до яких належить директива 89/391/ЕЗС щодо заходів із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. З нею пов'язані спеціальні директиви 89/655/ЕЗС, 89/656/ЕЗС, 90/269/ЕЗС, 90/270/ЕЗС, 90/394/ЕЗС, 90/679/ЕЗС, 92/57/ЕЗС, 92/58/ЕЗС, 92/85/ЕЗС, 92/91/ЕЗС, /104/ЕЗС та 93/103/ЕЗС [3].

На сучасному етапі розвитку української держави відбувається реформування трудового законодавства України, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини у сфері праці [2].

Відповідно до ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультируючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.
2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [4].

З Європейської соціальної хартії при ратифікації Україною взято зобов'язання щодо виконання таких положень у сфері праці: ст.1-11, ст. 15, ст. 18, ст. 20-22, ст.24, ст. 26-29 [1]. В даних статтях ведеться мова про справедливі та безпечні умови праці для всіх працівників, право на професійну підготовку та охорону здоров'я.

Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом в наступні групи.

1. Право на працю і забезпечення зайнятості.
2. Право на справедливі умови праці.
3. Право на безпечні і здорові умови праці.
4. Право на об'єднання.
6. Право представників працівників на підприємстві.
7. Право на колективні переговори.
8. Право працівників і підприємців на колективні дії.
9. Охорона праці молоді.
10. Права вагітних жінок і жінок-матерів.
11. Право на професійну орієнтацію.
12. Право на професійне навчання.
13. Права інвалідів.
14. Право працівників-мігрантів на допомогу і захист.
15. Право працівників на інформацію і консультації.
16. Право працівників брати участь у визначенні і поліпшенні умов праці і виробничого середовища.
17. Право працівників на захист своєї гідності під час роботи.
18. Право працівників з сімейними обов'язками.

Європейське законодавство з охорони праці дає змогу забезпечити охорону праці на достатньому рівні. В нашій країні слід активізувати роботу з узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів у відповідності директивам ЄС. Дотримання українськими підприємствами всіх стандартів праці, призведе до покращення відносин з працівниками та підвищення загального життя суспільства.

Ще одним з ключових моментів покращення якості соціально-трудових відносин з працівниками підприємства є запровадження розповсюдженої та широко вживаної у європейських країнах концепції «гідної праці», яка була запропонована міжнародною організацією праці у 1999 році, набула подальшого розвитку та нормативно-правового закріплення у документах Організації Об'єднаних Націй, задекларована в актах Ради Європи та інших міжнародних і регіональних організаціях.

Міжнародна організація праці та вітчизняні науковці в свої роботах зазначають, що створення умов гідної праці передбачає реалізацію прав людини щодо вільного вибору форми та виду зайнятості, яка б забезпечувала гідний дохід, безпечні умови праці, соціальний захист, рівні можливості розвитку особистості та залучення до соціально-економічних процесів [3].

Відповідно до визначення Міжнародної організації праці, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності [5].

Використання положень концепції гідної праці на підприємствах забезпечує однакові можливості для кожного працівника, підвищується рівень оплати плати та покращуються умови праці. При цьому у кожного працівника є реальна можливість вільно висловлювати свої думки, які безпосередньо відносяться до

питань їх компетенції або стосуються підвищення ефективності роботи підприємства, надається соціальний захист як працівникам так і їх сім'ям.

Концепції поняття гідної праці має свій прояв у різних аспектах, таких як:

- економічний аспект – гідна праця уособлює можливості і умови ефективної реалізації трудового потенціалу, економічного благополуччя в суспільстві і розвитку підприємств;
- соціально-ментальний аспект – гідна праця виражає рівень зайнятості населення, задоволеності працею і її змістовності, соціальне значення результатів праці, характеризує рівень розвитку культури праці, ступінь самооцінки моральних чинників праці для забезпечення умов сталого людського розвитку;
- ціннісна орієнтація – гідна праця формує основи трудової чесноти, є умовою сприйняття праці як головного життєвого стимулу, частиною свідомості людини;
- інноваційно-творчий аспект – гідна праця є головним стимулом інноваційного типу трудової поведінки, визначає її креативність.

Основними складовими гідної праці виступають: справедливий заробіток; безпека на робочому місці; професійне зростання; рівні відносини та рівні можливості; свобода висловлювати свої погляди; право об'єднуватися, щоб впливати на рішення; соціальний захист працівників та їх сімей.

Гідна праця може існувати лише при виконанні певних умов, до яких відноситься: відсутність дискримінації (гендерної, вікової і іншої) на підприємстві; сприятливі виробничі та соціально-трудова умови; об'єктивна та справедлива оплата праці; надбавки для підвищення якості життя; надання можливостей розвитку трудового потенціалу; наявність соціальних гарантій та прав працівників; можливість участі в соціальному діалозі.

Слід зазначити, що Україна і Міжнародна організація праці в червні 2012 року затвердили Програму гідної праці для України на 2012-2015 роки. В даній програмі заохочення гідної праці є ключовим елементом політики і основним завданням соціальних партнерів. В якості основних критеріїв оцінки гідної праці виділені:

- 1) гідна заробітна плата;
- 2) ефективна зайнятість;
- 3) ефективне соціальне партнерство;
- 4) система соціального захисту трудящих [6].

Для впровадження в діяльність українських підприємств концепції гідної праці необхідно застосовувати соціально-економічний механізм, який складається з трьох блоків – нормативно-правове забезпечення, організаційно-економічне забезпечення, соціально-економічне забезпечення. У кожному з них необхідно визначити пріоритетні завдання, що потребують вирішення.

Висновки. На даний час в українців склалися скептичні погляди на Європейську інтеграцію. Покращення національної системи соціально-трудова відносин та соціальної політики шляхом застосування європейських стандартів у сфері охорони праці дасть змогу сформувати відносини з працівниками на засадах соціальної відповідальності, створити гідні умови праці, забезпечити соціальний захист працівників та їх сімей. В свою чергу це позитивно вплине на ефективність роботи підприємств та їх фінансові результати діяльності, а відтак буде сприяти економічному зростанню країни, її просуванню вперед на шляху до європейської інтеграції та виходу країни на рівень високорозвинених держав.

Для українських підприємств застосування європейських стандартів охорони праці надасть можливості сформувати відносини з працівниками на засадах корпоративної соціальної відповідальності та соціального партнерства; підвищать відповідальність підприємств перед всіма зацікавленими сторонами, такими як: споживачі, підприємці, працівники, громада, держава та іншими; допоможе закріпити свої позиції на ринку праці, підвищить конкурентоспроможність підприємств; підвищить продуктивність праці робітників, покращить зацікавленість персоналу в діяльності підприємства та збільшить результативність їх роботи.

Література.

1. Закон України “Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони”//Відомості Верховної Ради України – №40. – ст.2021
2. Байло О.В. Гідність працівника як категорія трудового права / О.В. Байло //Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство, 2013. Т.18. Вип.1(18). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4837/1/76-82.pdf>
3. Пуховська Л.П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу/ Л.П. Пуховська //Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №4 (22). – С. 116-122.
4. Хартия Европейского Союза об основных правах: комментарий / Отв. ред. Кашкин С.Ю. – М.: Юриспруденция, 2011. – 208 с.
5. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія /А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.:КНЕУ, 2010. – 348с.
6. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України /Т.А. Коляда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/c-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>

References.

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine “About ratification of Agreement about an association between Ukraine, from one side, and by European Union, European concord from a nuclear-power and their states-members, from other side”, Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, vol.40., p.2021.
2. Bajlo O.V. (2013), “Dignity of worker as category of labour right”, *Visnyk ONU im. I.I. Mechnykova. Pravoznavstvo*, [Online], vol.1(18), available at: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4837/1/76-82.pdf>
3. Pukhov'ska L.P. (2014), “Development of qualifications and professional standards is in the countries of European Union”, *Porivnial'no-pedahohichni studii*, vol. 4(22), pp. 116-122.
4. Kashkyn S.Yu. (2011) “The European Union Charter of Fundamental Rights: Comment”, *Yurysprudentsyia*, Moskva, Russia.
5. Kolot A.M., Hrishnova O.A., Herasymenko O.O. (2010), *Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stijkoho rozvytku: monohrafiia* [Socialization of relations in the field of labour in the context of steady development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.
6. Koliada T.A. (2015), “Conception of deserving labour is in a labour right for Ukraine”, available at: <http://www.nbu.gov.ua/c-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf> (Accessed 24.04.2016)

Стаття надійшла до редакції 18.06.2016 р.