



Катерина Андрюшенко,
молодший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України

УДК 349.3: 369.2

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві в контексті євроінтеграції

Євроінтеграція є основним і незмінним зовнішньополітичним пріоритетним курсом України, основою стратегії економічного та соціального розвитку держави. Розвиток відносин України з Європейським Союзом потребує певних досягнень, а саме: стабілізації економіки та підвищення її ефективності; запровадження європейських норм і стандартів не тільки в економіці, соціальній політиці та інших сферах буття; необхідності адаптації українського законодавства до правових норм ЄС, у тому числі у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. Проте на цьому шляху виникає ряд невирішених питань, що потребують особливої уваги.

Метою статті є аналіз проблемних питань у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві в умовах інтеграції України до ЄС.

Із прийняттям 28 грудня 2014 року Закону України «Про внесення

змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [1] було викладено в новій редакції Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", що започаткувало цілий ряд змін.

У тому числі створення Фонду соціального страхування як самоврядної організації із збереженням управління на тристоронній основі представниками від держави, об'єднань профспілок та роботодавців. Фонд створюється на базі ліквідованих Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Таким чином, з урахуванням внесених змін у системі соціального страхування буде функціонувати три фонди: Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування

України на випадок безробіття, Пенсійний фонд України та Фонд соціального страхування України, який здійснюватиме страхування з тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків на виробництві, а у подальшому й медичне страхування.

Одним із основних завдань робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування у частині заходів захисту працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань є профілактика виробничого травматизму, допомога страхувальникам, роботодавцям та фізичним особам-підприємцям, які використовують найману працю, у створенні безпечних та нешкідливих умов праці, запобіганню нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням безпосередньо на робочих місцях.

Проте об'єднання Фондів не вирішує ряд інших проблем, що існують у зазначеній царині. В. О. Мілахін наголошує на тому, що наявність проблем у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання зумовлено наступними чинниками: по-перше, розміри страхового забезпечення настільки низькі, що виплати не забезпечують необхідного відтворення трудових ресурсів і призводять до того, що найбільш професійні працівники отримують найменшу компенсацію своїх втрат; по-друге, практично не використовується можливість інвестування коштів фонду соціального страхування [2, с. 15].

Ретельно досліджуючи сучасні проблеми у сфері правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, Гаврилова О. О. виділяє: (1) проблеми економічного характеру; (2) проблеми фінансового характеру; (3) проблеми правового характеру [3, с. 121].

В цілому погоджуючись з такою думкою, вважаємо за потрібне зазначити ще цілу низку проблемних

питань, що виникають в сучасних умовах у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та мають істотне значення для інтеграції України до Європейського Союзу.

Нератифікованість більшості Конвенцій МОП, що забезпечують права працівників у разі настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Соціальна політика України сьогодні чітко направлена на розвиток системи соціального страхування з орієнтуванням на міжнародні стандарти. Згідно Статуту Міжнародної організації праці, захист працівників від нещасних випадків на виробництві є одним із пріоритетних і важливих напрямків. Несприятливі умови праці виключно негативно позначаються на стані здоров'я працюючих, їх працездатності і тривалості життя. Високий рівень виробничого травматизму; відсутність можливостей для відновлення працездатності; відмови у виплаті допомоги у разі настання нещасного випадку, обґрунтовані не пов'язаністю їх з виробництвом, а також поширена необхідність (при відсутності матеріальних засобів до існування) працювати в несприятливих умовах – лише мала доля проблем, з якими доводиться стикатися працівникам в Україні повсюди.

Велике значення для розвитку системи соціального страхування має міжнародний досвід та напрацьовані міжнародні стандарти у цій сфері, серед яких можна виокремити такі, як: Конвенція МОП № 17 «Про відшкодування трудящим при нещасних випадках на виробництві» від 10.06.1925 р. [5]; Рекомендація МОП № 31 «Про запобігання нещасним випадкам на виробництві» від 21.06.1929 р. [5]; Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 р. [6], Європейська соціальна хартія 1961 р. (переглянута у 1996 р.) [7]; Конвенція МОП № 121 «Про допомогу у випадку виробни-

чого травматизму» від 08.07.1964 р. [8]; Рекомендація МОП № 121 «Про допомогу у випадку виробничого травматизму» від 08.07.1964 р. [9]; Європейський кодекс соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий у 1990 р.) [10]; Хартія соціального забезпечення 1982 р. [11] тощо. Безумовно, що відбиття положень зазначених міжнародних документів в соціальному законодавстві України стало б значним кроком на шляху соціального й економічного розвитку нашої держави та підвищило б відповідні гарантії працівників в соціальній сфері. В умовах розповсюдження процесу глобалізації виникають різні форми зайнятості населення, а тому це потребує відповідного правового регулювання, яке не зменшувало б гарантії працівників у соціальній сфері.

Необхідно підкреслити, що гарантовані українським законодавством з охорони праці права захищаються державою тільки за умов трудових відносин між працівником та роботодавцем, де останній має забезпечити належні та безпечні умови праці у процесі виконання працівником трудових обов'язків, та несе відповідальність за їх порушення відповідно до чинного законодавства. Проте, у сучасних умовах господарювання все більшого поширення набувають цивільно-правові договори, що оформлюються між працівником та роботодавцем. У цьому випадку працівник виступає як незахищена сторона, яка повинна на свій ризик виконувати певну роботу та отримувати винагороду за результатом праці. За цивільно-правовим договором не діють гарантії, які визначено законодавством з охорони праці та усі ризики, пов'язані з процесом трудової діяльності покладені виключно на працівника, який у певному випадку (у тому числі у разі настання нещасного випадку на виробництві) не захищений ні з боку роботодавця, ні з боку держави. У такому разі ми можемо говорити про відсутність належного соціального забезпечення таких пра-

цівників. Тому працівники, що працюють за цивільно-правовим договором, наприклад, надрозповсюджені сьогодні іт-спеціалісти, не мають жодних гарантій з боку роботодавця відносно належних умов та безпеки праці, їх матеріального забезпечення у разі настання нещасного випадку на виробництві тощо.

Права працівників, що працюють за нетиповими трудовими договорами також повинні бути врегульовані чинним законодавством з права соціального забезпечення та гарантованими з боку держави. У разі настання нещасного випадку матеріальне становище цієї категорії працівників знаходиться під загрозою: особа втрачає здатність працювати, збільшуються витрати на лікування та спеціальну медичну допомогу. Якщо визнати, що нетипові трудові договори є цивільно-правовими угодами, то усі негативні наслідки у разі настання нещасного випадку на виробництві будуть покладені на працівника, а роботодавець, який використовує його працю не буде нести ніякої відповідальності та мати жодних затрат. На даний час неврегульованість цього питання є прогалиною чинного законодавства у сфері соціального страхування та загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, зокрема, усунення якої є стратегічною метою.

Серед назрілих питань, які впливають на ефективність у сфері соціального страхування, є така проблема як відсутність заохочень для роботодавців, що мають високі показники з безпеки праці.

Забезпечення безпеки праці є менш важливим завданням підприємства, ніж його прибутковість, бо з одного боку, дієва система охорони праці оберігає життя та здоров'я працівника, а з іншого – роботодавця від економічних втрат та збитків, пов'язаних з виробничим травматизмом. Роботодавці повинні усвідомлювати, що здійснення успішної економічної діяльності досягається не лише шля-

хом технологічного переобладнання, вдосконалення управління виробництвом та успішного маркетингу своїх товарів і послуг, але й піклуванням про здорові та безпечні умови праці на виробництві.

У зв'язку з цим викликає інтерес позиція професора Шкатулла В., який вважає, що варто було б ввести обов'язок роботодавця видавати працівникові письмову інформацію про стан його робочого місця як мінімум за десятьма показниками: рівнем забрудненості повітря, запиленості, радіації, шуму, освітленості і т. д., а також видавати працівникові під розписку індивідуальну інструкцію і правила з охорони праці [12, с. 64-66].

Вважаємо, що при створенні роботодавцем належних умов праці для найманих ним працівників можна застосовувати заохочувальний метод, а саме – для тих роботодавців, які мають високі показники з безпеки праці запровадити систему пониження страхових внесків за так звану заохочувальну шкалою.

4. Необхідність проведення атестації робочих місць за умовами праці на усіх підприємствах, установах, організаціях.

Чинним законодавством передбачено обов'язок роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці у випадку застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому [13]. Отже, законодавець визначає обов'язковість проведення атестації наявністю небезпечних і шкідливих виробничих факторів праці.

Проте, у сучасних офісних приміщеннях на працівника також діє велика кількість шкідливих виробничих факторів, ступінь впливу яких неможливо оцінити без проведення атестації робочих місць. Це не дає змоги пов'язати погіршення стану

здоров'я людини під час виконання трудових обов'язків з впливом відповідних шкідливих факторів; позбавляє працівника соціальних гарантій та конституційних прав на безпеку та охорону праці; призводить до великих економічних збитків на підприємстві та державі в цілому.

Однак, аналіз чинного законодавства у сфері атестації робочих місць за умовами праці дозволяє стверджувати, що атестація робочих місць в сучасних офісних приміщеннях, тобто у разі відсутності застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, не передбачена у якості обов'язкової. Вважаємо таку позицію законодавця хибною, такою що не відповідає сучасним реаліям захисту працівника від шкідливих факторів у процесі праці. Чинне законодавство у сфері атестації робочих місць є застарілим та потребує якісних змін. Така ситуація у свою чергу підвищує імовірність настання нещасних випадків на виробництві та розвитку професійних захворювань.

Безумовно, соціальне страхування повинно мати диференційований характер залежно від шкоди завданої працівнику. Внаслідок втрати працездатності у разі нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання працівник фактично розцінюється як інвалід. У такому разі виникає необхідність створення ефективних програм допомоги інвалідам.

Відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [14], інвалідність є мірою втрати здоров'я з причини захворювання, травми (її наслідків) чи вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, у результаті чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Програма допомоги інвалідам повинна бути, з одного боку, справедливою і самодостатньою, а з іншого – економічно прорахованою. Хоча витрати на фінансування програм на випадок інвалідності є невеликими в порівнянні, наприклад, з витратами на пенсії по старості, проте помилки економічного характеру у таких програмах можуть підірвати фінансові можливості держави та стати причиною більш високих податкових ставок, що відбудеться негативними наслідками для країни. Особливо це зауваження актуальне для країн із старіючим населенням та недостатньо розвинутою системою охорони здоров'я, до числа яких відноситься Україна.

Фінансування системи страхування на випадок інвалідності повинно бути таким, щоб мінімізувати несприятливі наслідки високого податку на фонд заробітної плати. Якщо ставка податку на зазначений Фонд буде занадто високою, то це буде провокувати зниження зайнятості та активізувати тіньовий сектор економіки. Окрім того необхідно завжди дбати про прозорість такої програми страхування. Вимоги прозорості полягають у тому, щоб допомога виплачувалась інвалідам за яким та чітким механізмом. Отже, щоб оцінити наскільки вдало складена програма страхування на випадок інвалідності, можна використати шість таких критеріїв, а саме: доступність, самодостатність, розумне фінансування, стимулювання зайнятості, чіткість визначень та прозорість.

Висновки. Працівник є слабшою стороною трудових відносин, тому прямим обов'язком держави є забезпечення його захисту, що включає збереження життя, здоров'я, надання соціальних пільг та гарантій з метою забезпечення високого рівня працездатності. Адже науково-технічний прогрес вносить значні нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови та безпеку праці. Застосування досягнень науки і техніки у виробництві за рахунок механізації та автоматизації виробничих процесів, розповсюджене застосування комп'ютерів та глобалізація усіх сфер людського буття змінюють умови і характер праці людини. З'являються нові ризики, не характерні для трудового процесу минулих століть. У процесі трудової діяльності саме система загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань покликана захистити працівників від тих ризиків, з якими вони стикаються під час трудового процесу. Адже травматизм на підприємствах впливає на економіку країни в цілому, а не тільки завдає шкоди окремим громадянам, що неодмінно позначається негативним чином на стабільності держави. Таким чином проблемні питання у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві потребують подальшого аналізу та вирішення на законодавчому рівні.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України № 77-VIII від 28.12.2014 р. // Відом. Верхов. Ради. – 2015. – № 11. – ст.75.
2. Милахин В. А. Формирование страховых фондов при обязательном и добровольном страховании от несчастных случаев на производстве: автореф. дисс. канд. економ. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / В. А. Милахин. – М., 2007. – 19 с.

3. *Гаврилова О. О.* Правове регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Гаврилова. – К., 2015. – 221 с.

4. *О возмещении* трудящимся при несчастных случаях на производстве: Конвенция МОТ от 10.06.1925 г., №17 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2-х т. – Т. I (1919-1964). – Женева: Междунар. бюро труда, 1999. – С. 73-76.

5. *О предотвращении* несчастных случаев на производстве: Рекомендация МОТ от 21.06.1929, № 31 // [Електрон. ресурс]. - Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws>

6. *О минимальных* нормах социального обеспечения: Конвенция МОТ от 28.06.1952, № 102 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws>

7. *Європейська* соціальна хартія : Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163// [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

8. *О пособиях* в случае производственного травматизма: Конвенция МОТ от 08.07.1964 р., № 121 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/993_306

9. *О пособиях* в случаях производственного травматизма: Рекомендация МОТ от 08.07. 1964 г., № 121 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws>

10. *Європейський* кодекс социального забезпечення : Міжнародний документ від 16.04.1964 № ETS N 48// [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329

11. *Хартія* соціального забезпечення: принята 15.02.1982 г. // [Електрон. ресурс]. - Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_418

12. *Шкатулла В. К.* Реформирование особенной части трудового права: принципы и цели / В. К. Шкатулла // Человек и труд. – 1998. – № 5. – С. 64-66.

13. *Порядок* проведения атестації робочих місць за умовами праці : Постанова КМУ від 01.08.1992 р № 442 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>

14. *Про* реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

Андрющенко К. М. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві в контексті євроінтеграції

У статті автором проаналізовано низку проблемних питань, що існують у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та мають істотне значення в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. Звернено увагу на те, що система загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві повинна бути реформована та відповідати сучасним тенденціям розвитку країни.

Ключові слова: загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, трудові правовідносини, соціальні ризики, євроінтеграція, безпечні умови праці.

Андрюшенко К. М. Общеобязательное государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве в контексте евроинтеграции

В статье автором проанализирован ряд проблемных вопросов, существующих в сфере общеобязательного государственного социального страхования от несчастного случая на производстве и имеющих существенное значение в условиях интеграции Украины в Европейский Союз. Обращено внимание на то, что система общеобязательного государственного социального страхования от несчастного случая на производстве должна быть реформирована и отвечать современным тенденциям развития страны.

Ключевые слова: государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве, трудовые правоотношения, социальные риски, евроинтеграция, безопасные условия труда.

Andriushchenko K. Compulsory state social insurance against work accidents in the context of European integration

In the article the author analyzes a number of issues existing in the area of compulsory state social insurance against work accidents that play significant role in the integration of Ukraine into the European Union. Attention has been paid to the fact that the system of compulsory state social insurance against work accidents should be reformed and responds to modern trends of state development.

Key words: compulsory state social insurance against work accidents, labor relations, social risks, European integration, safe working conditions.