

Дослідження співробітництва ЄС та України в сфері охорони праці

Галина Нестеренко, Світлана Бібік, Михайло Музикін,
Марина Мовчан

*Дніпровський національний університет залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна
м. Дніпро, Україна*

I. ВСТУП

Стан справ з охороною праці у світі стає все більш актуальною проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, насамперед Міжнародної організації праці (МОП). МОП розглядає цю тему як частину своєї Програми гідної праці.

Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. З числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначимо проблему стресів на робочому місці.

II. АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В ЄС особлива увага приділяється створенню для осіб з обмеженими можливостями безбар'єрних маршрутів для пересування, з цієї причини в статті [1] проведено аналіз доступності вокзалів АТ «Українська залізниця» для людей з обмеженими можливостями. В дослідженні економічної доцільності автомобільних перевезень розглядаються питання, пов'язані з необхідністю впровадження в країні корпоративної соціальної відповідальності за досвідом країн-членів ЄС [2].

III. ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн професійних захворювань. На виробництві гине майже 354 тис. працівників, з них у країнах з розвинутою ринковою економікою – 16,2 тис, у колишніх соц. країнах – 21,4 тис, у Китаї – 73,6 тис, в Індії – 48,2 тис, в інших країнах Азії і Тихого океану – 83 тис, у країнах Близького Сходу – 28 тис, у країнах Африки південніше Сахари – 54,7 тис, у країнах Латинської Америки та Карибського басейну – 28,6 тис.

До цих даних необхідно додати кількість тих, хто одержав профзахворювання і вибув з виробничого процесу, – цей показник у 2004 р. становив 2,2 млн. осіб, причому серед захворювань 32 % становили онкологічні, 23 % – серцево-судинні, 19 % – травматологічні, 17 % – інфекційні.

Найбільш «питущими» країнами визнано Ірландію (12,3 л чистого алкоголю на рік на одного дорослого жителя), Румунію (11,7 л) і Швецію (10 л). У Фінляндії з причин, пов'язаних із вживанням алкоголю, щороку втрачається близько 5 млн. робочих годин, або 2,5 робочого дня на одного працівника. За даними ВООЗ, у 2002 р. у країнах ЄС із вживанням алкоголю було пов'язано 600 тис. нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками, їх середньорічне зростання перевищує 7 %.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможну позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі.

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

В Україні, згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

Роль соціальних партнерів у реалізації стратегії зайнятості є вирішальною. Вони несуть головну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм роботи тощо).

Соціальні партнери завжди володіють інформацією про ринок праці, що дуже важливо для успішного проведення політики зайнятості, і є головними учасниками ефективного виконання погодженої політики. Всі залучені сторони мають доступ до надійних статистичних даних, іншої потрібної інформації та технічні можливості для виконання покладених на них завдань.

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог – гарантійні фонди.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням Єврозони. Зростання заробітної плати в зазначених державах має відображати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти і укладати угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики.

Членство в ЄС і економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили і нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

В ЄС близько 50 % міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я. В 1974 році створено Консультативний комітет з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я на робочих місцях, що має тристоронню структуру, завдання якого полягає у наданні допомоги Європейській комісії та активізації співпраці між національною адміністрацією, профспілками й організаціями роботодавців.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 – за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

Згідно з Маастрихтським Договором, ЄС базується на трьох стовпах:

1. Повноваження першого стовпа дуже широкі, а саме: спільний внутрішній ринок, тобто вільний рух осіб, капіталу, товарів та послуг, митний союз, спільна торговельна

політика, спільна сільськогосподарська політика та політика рибальства, спільна транспортна та енергетична політика та ін.

2. Другий стовп – це Спільна Зовнішня Політика та Політика Безпеки (СЗППБ). Її завданням є зміцнення єдності та незалежності Європи, що повинно сприяти збереженню миру, безпеки, прогресу на цілому континенті та в світі. Цілі СЗППБ: охорона спільних цінностей, життєвих інтересів, незалежності та цілісності ЄС

3. Третій стовп – співпраця у сфері юстиції та внутрішніх справ.

Більшість вимог ЄС з охорони праці й здоров'я трудящих викладено у відповідних директивах, які є основою для обов'язкової розробки в країнах Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони й гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці.

Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391 «Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я трудящих». Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання й інструктаж працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки й гігієни праці.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами», присвяченій безпеці працівників, котрі працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості й оснащеності засобами індивідуального захисту, які запобігають ризику погіршення зору, появі хворобливих фізичних симптомів або ж розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

IV. Висновки

Важливим питанням для соціального діалогу є запровадження і широке використання так званих нетипових трудових відносин, таких, як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій працівників, які перебувають у несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці.

Соціальний діалог на рівні секторів відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулись із серйозними викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації. Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудова відносин для держави, що просувається на шляху до вступу до ЄС, немає.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Нестеренко Г. І., Музикін М. І., Авраменко С. І. Аналіз доступності вокзалів АТ «Українська залізниця» для людей з обмеженими можливостями. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2019. №2 (250). С. 59-64.
- [2] Нестеренко Г. І., Музикін М. І., Сакаль О. М., Жабокрик В. В., Цьомка Р. О. Дослідження економічної доцільності автомобільних перевезень. *Збірник наукових праць науково-практичної конференції «Логістичне управління та безпека руху на транспорті»*. Сєвєродонецьк : СХУ ім. В. Даля, 2020. С.126-129.