

СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

*Качинська Н.Ф., асистент (каф. ОПЦБ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»);
Козловський А.Г., студент (гр. ПБ-31, ПБФ ННТУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»)*

Вступ. Після здобуття незалежності наша держава поставила за мету стати не просто європейською країною за географічним розташуванням, а й якомога швидше досягти європейського рівня у всіх сферах життєдіяльності. У тому числі створення гідного рівня умов праці та відпочинку, що є головним прагненням всіх працездатних людей. Для досягнення цієї мети було розпочато «адаптацію» законодавства нашої держави до законодавства ЄС. Цей шлях проходять всі молоді держави. Сьогодні наша держава виконує та активно впроваджує закони і нормативно-правові акти, які передбачають узгодженість українського законодавства відповідно до сучасних європейських стандартів, зокрема у сфері охорони праці. Проте статистика травмувань на виробництвах, гучні випадки загибелі працівників, зокрема на шахтах України, і та. ін. свідчать про існуючі проблеми як на місцевому, так і на державному рівні. Це свідчить, що наявні проблеми не дозволяють повністю дотримуватися механізму регулювання безпеки та роблять його надіємим у певних випадках. Тому досить важливо розкрити ці аспекти для їх врахування та подальшого уникнення.

Актуальність теми. Для того, щоб регуляція охорони праці здійснювалася б на найвищому рівні, Україні необхідно докласти ще чималих зусиль. Однією з причин неналежного стану безпеки та гігієни праці в Україні є недотримання в цій сфері нових, вже адаптованих до європейських та міжнародних норм, стандартів. Іншою причиною є виникнення проблем в процесі адаптації законодавства України до законодавства ЄС [1, с.7].

Предмет дослідження. Предметом дослідження є основні заходи на державному рівні щодо виявлення проблем, які виникають в процесі переходу та адаптації з міжнародних норм і стандартів до вітчизняних у сфері охорони праці. А також, сформовані напрямки діяльності та методи підвищення стану охорони праці в нашій державі на шляху розвитку міжнародних відносин.

Основні результати дослідження. Україна, як незалежна та самостійна держава, зобов'язана дотримуватись загальновизнаних принципів міжнародного права та регулювання, зокрема в сфері охорони праці.

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. [2, с.30].

Переважає більшість міжнародних договорів та угод з участю України, які стосуються сфери охорони праці - це наступні чотири групи документів:

- Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці.
- Директиви Європейського Союзу.
- Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.

- Двосторонні договори та угоди.

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ISO), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Стаття 8-1 «Кодексу законів про працю» визначила співвідношення міжнародних договорів про працю із законодавством України. У випадку, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в якій бере участь Україна, встановлено інші правила ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

До таких договорів в галузі праці в першу чергу відносяться ратифіковані або схвалені Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації Праці, що були офіційно опубліковані в Україні.

Гармонізоване з правом ЄС законодавство України є однією з важливих умов поглиблення співпраці нашої країни з європейськими інтеграційними об'єднаннями та їх державами-членами і створює необхідні передумови переходу до наступних стадій інтеграції, включаючи членство України в Євросоюзі. Сферами гармонізації українського законодавства з правом Євросоюзу є захист прав на інтелектуальну власність, митна справа, право компаній, банківська справа, бухгалтерський облік компаній, податки, охорона праці та ін. [3, с. 492].

Проте на практиці досить часто між ухваленням норм і їх належним функціонуванням виникають невідповідності. В першу чергу, це обумовлено тим, що механізм виконання та регулювання держави не в змозі застосувати отримані вказівки до сучасного реального стану в деяких галузях України.

Наприклад, у сфері громадського здоров'я імплементація зобов'язань є досить повільною. Згідно з якою Україна зобов'язана створити мережу для контролю за інфекційними захворюваннями та постійно надавати важливу інформацією до ЄС. Проте накази, розроблені Міністерством охорони здоров'я у сфері інфекційних захворювань, є адаптованими до застарілих директив. А також в процесі адаптації законодавства не вносились зміни до чинного законодавства, що в майбутньому призведуть до проблем із дублюванням в законодавстві та неможливістю їх виконання [4].

Таким чином до виникнення проблем приводить сама політична верхівка, оскільки для досягнення врегульованих норм є непростим завданням, що потребує правильного підходу та прийняття актуальних рішень.

Аналіз та діяльність політики, що проводиться в Україні, а також рівня її економічного та соціального розвитку, необхідності захисту національних інтересів не можна не погодитись із думкою В.К. Забігайла, що "розуміння та свідоме використання закономірностей взаємодії права та економіки (політики) є абсолютною вимогою при плануванні та здійсненні правотворчості. Не є і не може бути винятком з цього правила процес адаптації (апроксимації, гармонізації, уніфікації) права України до права ЄС в порядку імплементації

ст.51 «Угода про партнерство та співробітництво між Україною та Європейський Союзом».

Вчений справедливо визначає, що закономірності взаємодії права та економіки (політики) при здійсненні адаптації законодавства України в цілому поки що фактично ігноруються, а реалії життя українського суспільства "ще далеко не завжди і не в усіх сферах є рівнозначними та адекватними до європейського співробітництва» [5].

Досить часто виникають розбіжності, зокрема, в системі управління охороною праці (СУОП), які виникають в результаті переходу від радянської системи до європейської. Такі розходження цілком припустимі, оскільки Україна повинна повністю переосмислити норми під свій лад і при цьому не порушуючи загальні директиви ЄС, тому що міжнародні норми є ефективнішими і іноді простішими для виконання ніж національні.

Сьогодні активно налагоджується співробітництво в галузі охорони праці України із Європейським Союзом. Так, в рамках програми Tads почалася робота над проектом «Сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні» (з метою підвищення рівня ефективності). Основні напрямки цього проекту включають: удосконалення нормативної бази в галузі охорони праці, створення інформаційного центру агітації та пропаганди з питань охорони праці, відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці працюючим [8, с.21].

Слід також звернути увагу на те, що різні організації все більш зацікавлені в демонстрації досягнень і результативності в сфері охорони праці за рахунок управління професійними ризиками. Це здійснюється, перш за все, в умовах загального зростання зацікавленості питаннями охорони праці.

Як відомо, управління охороною праці охоплює весь діапазон проблем, включаючи проблеми стратегії і конкурентоспроможності. Запевненням зацікавлених сторін в організації належної системи управління охороною праці є демонстрація організаціями будь-якого розміру і типу успішного впровадження стандарту OHSAS 18001. Також треба звернути увагу на велику різницю між керівними вказівками щодо впровадження СУОП та даним стандартом (OHSAS 18001), адже він встановлює не лише вимоги до системи управління охороною праці організації, але й може використовуватись для сертифікації та самодекларування (окремо чи одночасно) системи управління охороною праці. У свою чергу, керівні вказівки, навіть у випадку якщо вони розроблені такою авторитетною організацією, як МОП, непридатні для цілей сертифікації і призначені лише для надання допомоги при організації, розробці, впровадженні та вдосконаленні системи управління охороною праці [2, с.220].

OHSAS 18001 не містить вимог, характерних для інших систем управління, таких як: вимог до управління якістю, навколишнім середовищем, безпекою, фінансовими ресурсами. Тому елементи системи управління охороною праці можуть бути узгоджені або інтегровані з відповідними елементами інших систем управління. Таким чином, організація може

використовувати вже існуючі системи управління при розробці системи управління охороною праці відповідно до вимог стандарту OHSAS 18001.

Особливістю стандарту OHSAS 18001 є те, що в ньому використана методологія, відома як "Plan-Do-Check-Act" (PDCA), або "Плануй-Роби-Перевіряй-Коригуй" (ПРПК).

Коротко методологія PDCA / ПРПК може бути описана таким чином:

„Плануй” – це встановлення цілей і процесів, необхідних для отримання результатів у відповідності з політикою організації в області охорони праці.

„Роби” – це реалізація процесів.

„Перевіряй” – це моніторинг та оцінка процесів по відношенню до політики в сфері охорони праці, цілям, завданням, законодавчим і іншим вимогам, а також запис результатів.

„Коригуй” – це здійснення заходів стосовно безперервного поліпшення результативності охорони праці.

Необхідно відзначити, що багато організацій управляють своїми операціями за допомогою системи процесів та їх взаємодій, і ця методологія називається «процесний підхід». Саме таку методологію «процесного підходу» рекомендує використовувати ISO 9001. Однак, оскільки методологія PDCA/ПРПК може бути застосовна до всіх без виключення процесів, то обидві ці методології є сумісними.

Висновки. Підсумовуючи основні результати дослідження встановлено, що співпраця з міжнародними організаціями і поступовий перехід до нових, або адаптованих до міжнародних вимог нормативних документів несе позитивний вклад в розвиток охорони праці в Україні. Проте попри досягнення значних успіхів в законотворчості, існують проблеми з виконанням цих норм і правил на всіх рівнях СУОП. Здебільшого ці проблеми виникають через низьку свідомість як керівників, які не бажають витратити додаткові кошти на поліпшення стану охорони праці підприємств, не дотримуються всіх вимог існуючих норм і правил, або взагалі їх ігнорують, а також працівників, які нехтують правилами безпеки через неосвіченість, або покладаючись на вдачу. Цих проблем можна уникнути, якщо створити на державному рівні відповідні умови щодо поліпшення не тільки стану охорони праці, а й відповідальності виконавчої влади за недотримання прийнятих законів.

Для досягнення цієї мети можна запропонувати цілу низку заходів:

максимально реформувати нефункціональні ланки на всіх рівнях СУОП;

проводити міжнародний навчально-практичний обмін експертами з різними країнами, перш за все, ЄС;

надалі реформувати норми та закони, враховуючи особливості виробництва України, але не порушуючи при цьому норм ЄС;

залучати європейських експертів для досягнення міжнародної довіри, як до законодавчих і нормативних документів, що приймаються в Україні, так і до української продукції через міжнародну сертифікацію виробництва і таке інше.

Але всі вони не будуть дієвими доти, доки серед громадян України на всіх рівнях ієрархічної структури економіки держави не буде розвинена

впевненість в важливості чіткого дотримання прийнятих законів, норм і правил. Для цього потрібно поширювати культуру праці й відношення до охорони праці через створення інформаційно-агітаційної літератури, кінороликів, навіть реклами, націлених на різні прошарки населення та розповсюдження таким чином, щоб ця інформація регулярно доводилась до кожного жителя України.

Література

1. Венедіктов В.С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України / В.С.Венедіктов, В.П.Грохольський. Українська асоціація фахівців трудового права. – Харків-Київ, 2006. – 680 с.: іл.; табл.
2. Ткачук К.Н. Управління охороною праці: Навч. посібник. / К.Н. Ткачук, Я.О. Мольчак, С.Ф. та ін. – Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. – 288 с.
3. Муравйова В. І. Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. – К : Юрінком Інтер, 2011. – 704 с. – Бібліогр.: с. 520-527.
4. «Виконання асоціації – проміжні результати невтішні» [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.eurointegration.com.ua/experts/2016/07/19/7052279/view_print/
4. Забігайло В.К. Право як інструмент реформування українського суспільства: законодавчі сподівання та соціальна реальність // Україн. часопис міжнар. права. – 2002. – №4. – С.24.
5. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников – Вид. 2-е, стереотипне. – Львів: Афіша, 2000. – 348 с.