

ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Полукаров О. І., канд. техн. наук, доц., Качинська Н. Ф., ас. (каф. ОППЦБ КПІ ім.
Ігоря Сікорського);*

Хомич О. В., студентка (гр. УЗ-51 ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського)

Постановка проблеми. Інтеграційні процеси, спрямовані на становлення України повноцінним членом Європейського Союзу ставлять перед нашою державою ряд економічних, політичних, соціальних завдань. Серед цих завдань чи не найважливішим є формування принципів охорони праці на засадах соціальної відповідальності, адже жоден економічний суб'єкт не може здійснювати економічну, виробничу чи будь-яку діяльність без участі людей. Саме тому вітчизняні компанії повинні вибудовувати якісні трудові відносини, такі, що забезпечать відповідні умови життя, а отже сприятимуть розвитку виробничих процесів. Саме тому розгляд можливостей впровадження міжнародної практики відіграє таке важливе значення.

Мета дослідження. Розглянути реальні практичні інструменти імплементації надбань високорозвинених країн у сфері трудових відносин, зважаючи на особливості українського економічного середовища та українського менталітету.

Аналіз публікацій і джерел. Тенденції у сфері трудових відносин вивчали Венедиктов В.С., Колот А.М., Мельник С.А., Середа О.Г. та інші вітчизняні й зарубіжні вчені. Зважаючи на умови здійснення діяльності економічними суб'єктами сьогодні, запровадження стандартів охорони праці розвинених країн вимагають досліджень з метою вдосконалення національних норм.

Постановка завдання. Перш ніж переймати чужий досвід потрібно, насамперед, детально дослідити основні норми та стандарти охорони праці, а також оцінити наскільки імплементація розглянутих норм буде доцільною для того чи іншого економічного порядку. В даній статті розглянемо можливість перейняти європейські аспекти соціальної політики високорозвинених країн, корпоративної соціальної відповідальності та соціально-відповідального партнерства. Перш за все, детального розгляду вимагає вивчення того, що посприє підвищенню показників продуктивності роботи, покращення якісних показників та ключових індикаторів ефективності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтеграція України в ЄС, підтверджений договором про асоціацію, передбачає проведення ряду реформ, які покривають практично всі сфери суспільного життя, а сфера охорони праці не є виключенням. Бо ж поліпшення умов роботи на підприємствах веде за собою підвищення продуктивності праці та покращення ключових показників ефективності за рахунок їх зацікавленості в розвитку компанії.

Щоб ефективно реформувати українську модель зайнятості треба подивитись на модель європейську. Джерелами правового регулювання праці в

Європі є стандарти, визнані Радою Європи. Зокрема, більшість таких стандартів закріплені в Соціальній хартії Європи [4].

Для відповідності Українського законодавства європейському у сфері охорони трудових відносин слід виконати основні завдання:

1. покращити стандарти професійного розвитку;
2. удосконалити вимоги до реалізації норм сфери;
3. розширити права працівників та створити систему їх виконання.

Таланти – це ключовий ресурс в організації, не зважаючи на рівень технічного процесу та автоматизацію. Інтенсивний розвиток економічного середовища вимагає забезпечення економічних суб'єктів кваліфікованими кадрами. Кваліфіковані та вмотивовані працівники забезпечать ефективність створення доданої вартості при достатньому рівні матеріальної та нематеріальної мотивації.

Вступ до будь-якого інтеграційного утворення покладає на країну ряд зобов'язань. Український вступ в ЄС вимагає узгодження відповідності національного законодавства європейському та міжнародному. Забезпечення відповідності полягає у реальному практичному впровадженні європейських стандартів та зниженні проявів травматизму під час виробничого процесу, захворювань, спричинених професійною діяльністю.

Сьогодні вітчизняна сфера трудових відносин має цілий ряд проблем - недосконалість правової бази, зношене технологічне обладнання тощо. І якщо міжнародні компанії здебільшого дотримуються норм та впроваджують в свої системи світові стандарти, бо того вимагають глобали, то вітчизняні здебільшого ігнорують національні приписи охорони працівника на робочому місці.

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». Ці основні документи повинні максимально відповідати стандартам європейських документів [3].

Реформаційний процес сфери регулювання трудових відносин України, що проявляється імплементацією у вітчизняні норми пунктів Європейської соціальної хартії. Для отримання результатів треба оптимізувати швидкість узгодження вимог та норм у відповідності європейським. Одним з перевірених шляхів покращення трудових відносин є концепція «гідної праці». Гідна праця – це праця, що підтримується та забезпечується нормами свободи та рівності, справедливості та поваги до кожного [5].

МОП (Міжнародна організація праці) зазначає, що "гідна праця" передбачає реалізацію прав особистості вільно обирати вид зайнятості, умови роботи, мати можливість отримати достойний дохід, безпеку, рівність [3]. У всіх працівників є можливість висловлювати думки, які відносяться до їх компетенції або стосуються підвищення ефективності роботи.

Концепція «гідної праці» включає:

1. справедливий заробіток
2. соціальний захист;
3. свобода поглядів;
4. рівні можливості;
5. безпека та страхування;
6. кар'єрний ріст [2].

«Гідна праця» включає в себе такі аспекти:

1. інноваційний – праця є інноваційним рушієм;
2. економічний – можливість реалізації творчого та інш. потенціалу;
3. ціннісний – праця як головний життєвий стимул;
4. соціально-ментальний – задоволення від діяльності, забезпечення умов

людського розвитку [3].

Є цілий ряд умов, дотримання яких забезпечить реалізацію концепції:

1. Соціальна участь та залученість;
2. відсутність дискримінації;
3. гарантії та права;
4. Гідні умови праці;
5. Можливість розвиватись для всіх працівників;
6. Гідний дохід;
7. Матеріальна та нематеріальна мотивація [1].

Висновки. Вдосконалення української системи трудових відносин, що вимагає перейняття європейських стандартів праці, дасть змогу сформуванню трудові відносини враховуючи основні принципи соціальної відповідальності. Застосування європейських стандартів охорони праці створить можливості підвищити відповідальність компаній перед державою, споживачами, працівниками. Реформування в напрямку імплементації європейського досвіду підвищить продуктивність праці робітників, покращить зацікавленість персоналу та підвищить ефективність 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. 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.

4. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України /Т.А. Коляда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/c-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>

5. Пуховська Л.П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу/ Л.П. Пуховська //Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №4 (22). – С. 116-122.