

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Федорова Ю. І., студентка (гр. УІ-51, ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Полукаров О. І., канд. техн. наук, доц., Качинська Н. Ф., ас. (каф. ОППЦБ КПІ ім.
Ігоря Сікорського)*

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [1].

Забезпечення гідних умов праці на підприємстві є запорукою високої продуктивності працівників та позитивного фінансового становища всієї фірми. Керівні органи ЄС прагнуть до об'єднання зусиль держав-членів Євросоюзу в цій області: видаються нормативні документи з охорони праці, що охоплюють різні аспекти виробничої діяльності (вони включаються в національні закони з охорони праці, постійно підвищуючи планку вимог щодо її умов), здійснюється значна організаційна й пропагандистська діяльність, адресована не лише менеджменту підприємств, але і широким масам людей, що працюють на підприємстві.

Повідомлення Європейської Комісії в січні 2017 року щодо модернізації законодавства та політики в галузі охорони праці в ЄС також передбачають високий рівень захисту працівників від ризиків для здоров'я та безпеки на виробництві та закликає держави-члени та роботодавців вийти за рамки мінімальних вимог, щоб максимально наблизитись до робочого середовища, вільного від нещасних випадків та без втрати праці.

Однією з важливих подій в Європі є створення Європейського стовпу соціальних прав та прийняття в червні 2017 року. У Європейській Комісії стверджують, що це означає не тільки застосування правил, а й встановлення постійної політики, що вдосконалюється в галузі охорони здоров'я та безпеки за допомогою оцінки ризиків та діалогу з працівниками та постачальниками робочих місць, і всі вони повинні бути підтримані керівництвом та зворотнім зв'язком.

У європейській зоні діє правова основа охорони праці працюючих, що базується на Законі про зайнятість ЄС. Цей закон індивідуально вводить кожну країною-членом в законодавство, тому має певні відмінності.

Області, які охоплює законодавство ЄС, включають:

- робочий час, неповний робочий день та термін роботи;
- захист від дискримінації, захист вагітних працівників та рівні права на оплату праці;
- інформування та консультування працівників про проблеми на робочому місці, включаючи колективні звільнення та бізнес-переказ;
- захист прав працівників на передачу бізнесу;
- захист персональних даних.

У кожній країні є свої особливості застосування системи охорони праці. Так, наприклад, в Бельгії всі трудові документи та трудові зв'язки з працівниками повинні бути голландською, французькою або німецькою мовами залежно від місця розташування робочої одиниці роботодавця. Благополуччя та антидискримінаційні закони мають велике значення в робочих відносинах Бельгії, зокрема, стосовно поводження з психосоціальними ризиками на робочих місцях.

В Італії для кожного галузевого сектору існує колективна угода, яка регулює трудові відносини. Погана ефективність працівника на підприємстві, за італійською системою охорони праці, не є причиною звільнення. Відновлення тепер більше не єдиний засіб захисту від несправедливого та неправомірного звільнення, це багато в чому було замінено вироком відшкодування збитків, розрахованого на підставі строку служби.

За німецькою системою охорони праці оплата понаднормової роботи прямо не регулюється законом, але регулюється трудовим договором, колективними договорами та угодами ради з праці. Встановлена законом мінімальна заробітна плата в розмірі 8,84 євро на годину зазвичай застосовується до всіх працівників у всіх секторах бізнесу. Крім встановлених законом, в деяких секторах діють спеціальні положення та укладаються колективні договори.

Австрійське право не обмежує припинення трудових відносин певною поведінкою чи причиною. Також в цій країні не існує національної мінімальної заробітної плати, але заробітна плата повинна відповідати положенням колективних угод щодо мінімальної заробітної плати в промисловості. А громадяни країн, що не є членами ЄС, повинні отримати законне працевлаштування в Австрії.

В Нідерландах, також в Іспанії, максимальний випробувальний термін – два місяці. Особи, які мають стаж роботи не менше двох років, як правило, мають право на отримання виплати при припиненні служби, яка становить приблизно 1/3 місячної заробітної плати за кожен рік служби.

За швейцарською системою охорони праці, якщо працівники працюють понаднормово понад встановлений законом ліміт (45 або 50 годин, залежно від категорії працівника), роботодавець зобов'язаний виплачувати їм надбавку в розмірі 25% від їх погодинної заробітної плати. З іншого боку дуже цікавими особливостями є те, що існує обмеження на кількість ЄС громадян, які мають право працювати в якості ланки працівників або фахівців у Швейцарії. І те, що роботодавці можуть припинити трудові відносини з будь-якої причини, але працівники мають законне право вимагати письмові підстави для їх звільнення.

В Румунії роботодавці мають право регулювати робочий час, але спеціальні правові положення, які зазвичай суворіші, ніж правила ЄС, обмежують це право. Колективні переговори є обов'язковими для компаній з більш ніж 21 співробітником, проте це не обов'язково має привести до колективної угоди.

Також міжнародні стандарти передбачають під час прийняття на роботу проведення медичних оглядів працівників, і періодичні медичні огляди та попередження ризиків професійного захворювання [4].

На підприємствах з підвищеною небезпекою всі працівники забезпечені спецодягом, спецвзуттям і іншими засобами індивідуального захисту (ЗІЗ). Розроблені інструкції з охорони праці, оцінені ризики по кожній професії згідно вимог стандарту OHSAS 18001, за якими проводиться інструктаж, навчання з питань охорони праці, інструктажі з охорони праці, навчання, медичні огляди, забезпечення ЗІЗ проводиться постійно коштом підприємства [4].

Такий досвід забезпечення гідних умов праці, страхові експерти Фонду намагаються розповсюджувати між всіма страхувальниками та проводити пропаганду серед роботодавців, щодо доцільності впровадження міжнародних стандартів, які дозволяють не лише знизити рівень травматизму а й попередити його надалі. А це несе й економічні вигоди для роботодавця і підвищує конкурентоздатність його підприємства на зовнішніх ринках [4].

Наведені результати показують різноманітність європейських країн в системі охорони праці працюючих. Можна зробити висновок, що невід'ємною складовою благополуччя системи охорони праці в будь-якій країні є закріплений законодавчий статус.

Більшість підприємств повідомляють про здійснення багатьох заходів з управління охороною праці і техніці безпеки, які, як очікується, будуть здійснюватися відповідно до нормативних актів ЄС і національного рівня в цій галузі. Разом з тим вони також вказують на наявність можливостей для вдосконалення як здійснення цих заходів на всіх робочих місцях, так і використання передового досвіду в роботі на робочих місцях.

Аналіз також показує, що хороша практика управління охороною праці підтримується волею і здатністю роботодавців забезпечити компетентний підхід до управління охороною праці на основі широкої участі:

- в яких механізми участі та залучення працівників відіграють важливу роль;
- це засноване на оцінці ризиків на робочому місці і впровадженні систем управління ризиками, виявленими таким чином;
- в рамках нормативної бази, яка забезпечує параметри, в рамках яких це може бути зроблено.

Саме це є запорукою успішного управління охороною праці на вітчизняних підприємствах.

В Україні функціонує багаторівнева система управління охороною праці, функціональними ланками якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади різних рівнів, управлінські структури підприємств і організацій, трудових колективів [5]. Але в неї не вистачає планомірної стратегії впровадження в дію навидь існуючих положень Закону «Про охорону праці» [3]. Відсутність керування, зі сторони держави, цього напряму відрізняє країну від Європи. Корупція також стає перешкодою для повного

функціонування системи управління охороною праці для вітчизняних підприємств.

Головним напрямком покращення системи охорони праці в Україні, на наш погляд, повинно стати подальше вдосконалення законодавчої бази охорони праці, особливо в соціальної частині, та забезпечення суворого її дотримання, разом з ефективною боротьбою з проявами корупції у цієї сфері. Крім того слід, використовуючи досвід європейських країн, впроваджувати у практику діяльності, у тому числі середніх і малих підприємств, інноваційні методи управління охороною праці, та підвищувати рівень співпраці роботодавців та найманих працівників для вирішення проблем безпеки. Окремо відмічаємо важливе значення створення нових засобів індивідуального та колективного захисту на основі стартапів.

Література

1. Ткачук К.Н. Основи охорони праці: підручник. – 2-ге видання, доповнене та перероблене / К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, Р.В. Сабарно, О.І. Полукаров, В.С. Коз'яков, Л.О. Мітюк; за ред. К.Н. Ткачука і М.О. Халімовського. – К. : Основа, 2011. – 456 с.

2. Management of occupational health and safety in European workplaces. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/executive-summary-management-occupational-health-and-safety>.

3. Robert Hill. Employment law at a glance Robert Hill [Електронний ресурс] / Robert Hill // Clyde & Co LLP УНІАН. – 2018. - Режим доступу: https://www.clydeco.com/uploads/Files/website International Guide to Employment LOWRES_V3.pdf.

4. Закон України Про охорону праці від 14.10.1992, ВВР, № 49, ст.668 (Редакція станом на 20.01.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

5. Міжнародні стандарти з охорони праці. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://economics.unian.ua/other/1111548-mijnarodni-standarti-z-ohoroni-pratsi.html>.

6. Система управління охороною праці в організації. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://goo.gl/oeuXSQ>.