

Наступним напрямом навчання повинно стати навчання правовій проблематиці, що передбачає необхідність опанування на кожному семінарі останніх нормативних актів, які стосуються тематики навчання, їх тлумачення і особливостей застосування на практиці. Останнім часом все більше опитаних відчують потребу в уміннях здійснювати аналітичну діяльність.

Відзначимо також, що реальні потреби в підвищенні кваліфікації для своєї роботи в державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за віком, місцем роботи дещо відрізняються.

Подальші наукові пошуки в зазначеній сфері передбачається здійснити у визначенні якості професійного навчання посадовців.

Література:

1. *Мельников О. Ф.* Парадигми фахової підготовки державних службовців : монографія / О. Ф. Мельников. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2007. – 424 с.
2. Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання : зб. наук. пр. / [кол. авт. : М. О. Скоромнюк, Н. Г. Протасова, В. Г. Понеділко та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 148 с.
3. *Понеділко В. Г.* Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України / [В. Г. Понеділко, О. Г. Хмелевська, Ю. О. Молчанов] ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 84 с.
4. *Прокопенко Л.* Європейські підходи до підвищення кваліфікації / Л. Прокопенко, П. Щербаков / Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Дніпропетр. : Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2012. – Вип. 3 (14). – С. 154–162.

Надійшла до редколегії 31.03.2014 р.

УДК 351.83

В. І. ЯЦКІН

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВІД ПЛАНОВОЇ ЕКОНОМІКИ ДО НАШИХ ДНІВ

Розглянуто проблеми формування оновленої системи соціально-трудоових взаємозв'язків у сфері охорони праці та аналізу ролі основних суб'єктів відповідних взаємовідносин (держави, роботодавця та працівника) щодо забезпечення безпечних умов праці в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, охорона праці, безпечні умови праці, соціальне партнерство, корпоративна відповідальність.

The article is devoted to the study of problems of forming of new social and labor relations in the occupational health and safety field and to the analysis of the roles of the principle subjects of these relations (state, employer and employee) in the safe working conditions ensuring.

Key words: social and labor relations, occupational health and safety, safe working conditions, social partnership, corporate responsibility.

Трудові відносини, що включають відносини з приводу умов та охорони праці, посідають особливе місце в системі соціально-економічних зв'язків. Це пов'язано з тим, що трудові відносини значною мірою впливають на інші види суспільних зв'язків: майново-правові, сімейні, культурні, політичні тощо.

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 у процесі трудової діяльності [6].

Суб'єктами соціально-трудових відносин є наймані працівники, роботодавці та держава. Виразниками інтересів зазначених суб'єктів у галузі охорони праці є професійні спілки та інші організації найманих працівників, підприємницькі структури, законодавчі та виконавчі органи державної влади на різних рівнях: національному, регіональному, місцевому.

Інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин у галузі охорони праці тісно взаємопов'язані та обумовлені дією економічних законів і закономірностей, а також економічних та соціальних потреб суб'єктів.

У цілому охорона праці спрямована на забезпечення безпеки життєдіяльності працівників – найбільш активної та соціально значущої частини суспільства. Саме від них залежить у повній мірі реалізація не лише їхніх власних інтересів та потреб, але й інтересів та потреб усіх соціальних груп і класів.

Різні теоретичні та практичні аспекти управління охороною праці розглядалися в працях науковців Г. Голдштейна, Б. Гордона, С. Кеннета, Н. Кульбовської, Н. Страхової, С. Пушенко, С. Левашова та ін.

Проблему охорони праці в Україні досліджували Г. Агаманчук, В. Гаращук, Г. Гогіташвілі, В. Жернаков, В. Костишев, Т. Маматова та інші.

Окремі проблеми правового регулювання охорони праці в сучасних економічних умовах порушувалися в роботах А. Барабаш, М. Бару, В. Венедиктова, В. Гоці, О. Запорожця, Д. Зеркалова, В. Жернакова, І. Зуба та ін.

Аналізу проблем змісту соціально орієнтованої економіки та визначення умов і важелів ефективного державного регулювання економіки в ринкових відносинах присвячені праці науковців А. Гальчинського, В. Гейця, М. Долішнього, С. Морерного, Л. Мендельсона, У. Мітчелла та ін.

Проте проблема формування оновленої системи соціально-трудових взаємозв'язків у сфері охорони праці та аналізу ролі основних суб'єктів відповідних взаємовідносин щодо забезпечення безпечних умов праці в умовах

ринкової економіки на цей час залишається недостатньо дослідженою, що зумовлює актуальність відповідної тематики.

Метою роботи є дослідження генезису соціально-трудових відносин від планової адміністративно-командної до ринкової економіки та обґрунтування шляхів формування оновленої системи взаємозв'язків між основними суб'єктами охорони праці на основі розвитку механізмів соціального партнерства та корпоративної відповідальності.

Відповідно до Закону України “Про охорону праці” обов'язки із забезпечення безпечних умов праці покладено на роботодавця. Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю [6].

Права та обов'язки роботодавця у трудових відносинах реалізуються фізичною особою, що є роботодавцем; органами управління юридичної особи (організації) або уповноваженими особами в порядку, установленому законами, іншими нормативними актами, установчими документами юридичної особи й локальними нормативними актами. Роботодавець зазвичай є власником засобів виробництва. Однак у господарчій практиці України роботодавцем вважається також керівник державного підприємства, що наймає працівників на підставі трудового договору (наприклад, директор державного підприємства).

Суб'єкти соціально-трудових відносин на рівні підприємства (організації) знаходяться в певних взаємовідносинах не лише в межах взаємозв'язку “роботодавець – працівник”, але й по лінії “працівник – працівник”. Останній взаємозв'язок знаходить практичне відображення в механізмах громадського контролю за дотриманням прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці (ст. 41 Закону України “Про охорону праці”).

Суттєва роль у розвитку соціально-трудових відносин між роботодавцем і працівником належить системі законодавчих та нормативно-правових актів, які затверджуються органами державної влади. Однак в умовах ринкової економіки відповідна регламентація повинна доповнюватись розвитком соціального партнерства, спрямованого не лише на виконання існуючих правил і нормативів, але й на узгодження інтересів працівників та роботодавців. Оскільки, саме спільні інтереси роботодавців та працівників у підвищенні ефективності (прибутковості) підприємства слугують основою соціального партнерства.

Цікавим фактом є те, що під час дискусії на Першій Європейській конференції з питань економічної ефективності заходів з охорони праці, що відбулась у Гаазі (Нідерланди) 28 – 30 травня 1997 р., роботодавці виступали за відмову від жорсткого державного регулювання, в той час як профспілки висловлювались за введення універсальних стандартів у країнах Європейського Союзу.

З позиції спільності інтересів щодо підвищення ефективності виробництва та одночасного створення дієвої системи охорони праці на підприємстві

необхідним етапом вбачається обґрунтування економічно та технічно досяжного рівня умов праці. Цей рівень може бути закріплений у колективних угодах і договорах з метою подальшого втілення в життя. Однак з часів планової економіки склалося управління охороною праці, засноване на державній регламентації соціально-трудових відносин у вигляді системи державних нормативних вимог щодо охорони праці без економічного обґрунтування. Особливо чітко відповідна тенденція регламентації соціально-трудових відносин у сфері охорони праці проявляється у діючих на сьогодні списках № 1 та № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість на яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах [5]. Ці списки та переліки діють без додаткових підтверджень шкідливості умов праці та обґрунтування ефективності компенсацій, що надаються, у вказаних розмірах тощо.

Розгляд характеру соціально-трудових відносин у сфері охорони праці демонструє, що їх становлення в умовах переходу від планової до ринкової економіки пов'язане з:

- обмеженням сфери державного впливу на відповідні процеси;
- розвитком трудової взаємодії роботодавця та працівника в межах соціального партнерства, з поступовою трансформацією працівника із об'єкта регулювання на суб'єкта соціально-трудових відносин;
- уведенням економічних методів управління охороною праці.

Низький рівень розвитку соціального партнерства та практична відсутність економічних методів управління свідчить, що на цей час соціально-трудова відносина у сфері охорони праці зберегли головним чином дореформений характер і їх суттєве оновлення все ще стоїть на порядку денному.

Очевидно, що такий важливий елемент управління, як нормативні вимоги щодо охорони праці, у тому числі система затверджених санітарно-гігієнічних нормативів з умов праці, правила та інструкції з техніки безпеки тощо, не зазнав принципових змін на відміну від організаційно-правових форм організацій та форм власності. Рівень обов'язкових санітарно-гігієнічних норм залежить від ступеня їх розробленості медично-біологічними науками, від успіхів науки та техніки, що досліджують методи захисту від дії шкідливих факторів виробничого середовища, та, на жаль, іноді породжують нові фактори небезпеки. Розвиток продуктивних сил суспільства є джерелом економічних ресурсів, що визначають можливий ступінь виконання санітарно-гігієнічних норм. З цих позицій нормативи в галузі охорони праці аналогічні соціальним нормативам зі сфери соціального забезпечення, кількість та якість яких визначається економічними та технічними можливостями суспільства.

Інваріантність нормативних вимог щодо охорони праці, санітарно-гігієнічних нормативів, правил та інструкцій з охорони праці та техніки безпеки при зміні суспільно-політичного устрою України проявилась, зокрема в тому,

що вимоги щодо їх обов'язкового виконання було збережено в главі XI "Охорона праці" Кодексу законів про працю України [1].

На відміну від інваріантності нормативних вимог охорони праці у процесі становлення ринкової економіки та різних форм власності, соціально-трудова відносина роботодавця та працівників суттєво змінилися. Особливо яскраво відповідні зміни проявляються в необхідності виділення фінансових ресурсів на покращання умов та охорони праці, а також відшкодування шкоди, завданої працівникові в процесі виконання трудових обов'язків. З відповідними обставинами пов'язане зростання ролі такого методу управління охороною праці, як укладання угод і колективних договорів між роботодавцями та працівниками, а також розвиток обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань. Актуалізується завдання створення методів, що спонукають роботодавців покращувати умови праці. Саме розвиток таких методів управління охороною праці характеризує принципову відмінність соціально-трудова відносин у сфері охорони праці в умовах ринкової економіки від відносин, існуючих раніше в нашій країні.

Характерною особливістю регулювання соціально-трудова відносин у сфері охорони праці, що дісталася у спадок з часів планової економіки, є недостатнє застосування економічних методів управління, що проявляються, зокрема, у відсутності у статистичних спостереженнях повної інформації щодо витрат на виконання нормативних вимог з охорони праці, які покладаються на роботодавця. Питання щодо розрахунку вартості виконання численних зобов'язань роботодавця, визначених у Кодексі законів про працю, Законі України "Про охорону праці" та інших нормативно-правових актах, взагалі не піднімається.

Високий рівень регламентації соціально-трудова відносин у сфері охорони праці є наслідком тієї вирішальної ролі, що її відіграє держава в управлінні охороною праці. Держава здійснює роль гаранта конституційних прав громадян на належні, безпечні і здорові умови праці (Конституція України, ст. 43) [2] та виконує функцію законодавця в системі державного управління охороною праці, а також захисника громадянських прав за рахунок створення та функціонування державних органів нагляду та контролю за виконанням законодавства з охорони праці.

Обов'язки щодо виконання державних вимог охорони праці відповідно до ст. 153 Кодексу законів про працю України покладаються на власника або уповноважений ним орган [1]. При цьому слід наголосити, що відповідно до ідеології управління на основі нормативів "безпечні умови праці (безпека праці) – це стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує граничнодопустимих значень" [4]. Іншими словами, в основу закладено ідеологію "мінімального ризику" та методологію "граничного характеру" впливу факторів виробничого середовища. Мається на увазі, що на організм людини небезпечно впливає лише перевищення "граничних" значень:

граничнодопустимих концентрацій (ГДК) для хімічних та біологічних речовин і граничнодопустимих рівнів (ГДР) шуму, вібрації, доз випромінювань та інших факторів. Відповідний підхід, зокрема, знайшов своє відображення у Наказі МОЗ України № 528 від 27.12.2001 р. “Про затвердження гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу”. При цьому для таких факторів, як шум, вібрація, хімічні аерозолі тощо “умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення” [3]. Поняття “оптимальні умови праці” (1-й клас) та “допустимі умови праці” (2-й клас) пов’язані з відсутністю перевищень установлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму повинні підлягати відновленню за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинити несприятливого впливу на стан здоров’я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах. Допустимі умови праці умовно відносять до безпечних.

Однак для виконання своїх обов’язків роботодавці мають розібратися у значній масі різних законодавчих і нормативно-правових актів, що накопичились за останні 50 – 60 років та таких, що вважаються діючими. Загалом, нормативно-правові акти, які стосуються реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці, за сферою їхньої дії можна умовно поділити на загальні та спеціальні.

Загальні акти регулюють відносини, які визначають особливості права на належні, безпечні та здорові умови праці всіх працівників, а також з’ясовують його особливості щодо окремих категорій (жінки, молодь, інваліди тощо). Такими актами є, наприклад, Конституція України (ч. 4-5 ст. 43), КЗпП України (Глава XI), Закон України “Про охорону праці”, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 7), Європейська соціальна хартія (переглянута) (ст. 3), Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006 р.) тощо.

Другу групу становлять спеціальні нормативно-правові акти. Вони регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці певної категорії працівників або галузі господарства. Наприклад, Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21.03.1991 р., Конвенції № 184 про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві (2001), № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах (1995), Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року, затвердженні Постановою НКП СРСР від 11.12.1929 р., Правила про умови праці вантажників при вантажно-розвантажувальних роботах, затвердженні Постановою НКП СРСР від 20.12.1931 р. тощо.

Головна мета регулювання суспільних відносин у сфері охорони праці як за часів СРСР, так і в теперішній час практично не змінилась: охорона життя та здоров’я людини в процесі трудової діяльності, забезпечення безпечних та

здорових умов праці. Однак правова система та механізм правового регулювання відносин у сфері охорони праці стали різними. Особливостями правового регулювання таких відносин у СРСР були імперативний характер правових норм та їх розподіл за чітким галузевим принципом – міністерства та відомства. При цьому обов'язковим було дотримання роботодавцем вимог стандартів (відносно охорони праці була впроваджена та діяла система стандартів безпеки праці та інші стандарти). В умовах планової економіки та масового виробництва заводи та фабрики будувались за типовими проектами, виробляли стандартизовану продукцію протягом тривалого часу. Держава як роботодавець забезпечувала досягнення вказаної мети шляхом жорсткого обов'язкового регулювання кожного кроку на виробництві (чітка регламентація вимог до обладнання, технологій, виробничим процесам та операціям) за допомогою системи ДСТУ.

У ринковій економіці держава встановлює обов'язкові вимоги, які повинні виконуватись роботодавцем. Останній же, у свою чергу, зобов'язаний створити власну систему охорони праці на виробництві. Вказане положення реалізується шляхом затвердження нормативно-правових актів з охорони праці центральним органом виконавчої влади, що формує політику держави (на рівні формування обов'язкових положень), і шляхом затвердження локальних нормативних актів на рівні суб'єкта господарювання (з конкретизацією необхідних положень). Деталізувати повністю дії роботодавця неможливо (в умовах ринку діють різні технології, обладнання, продукція, структура тощо), та їй не потрібно. Однак відбиток накладає ще радянська патерналістська психологія: роботодавці звикли до покрокового регулювання та чіткого регламентування відносин та складно сприймають самостійне регулювання на локальному рівні.

З урахуванням наведених положень вимагають перегляду діючі наразі нормативно-правові акти (далі – НПАОП), які внесено до Показкичу нормативно-правових актів з питань охорони праці, затверджений наказом Держгірпромнагляду України від 12.04.2012 р. № 74 зі змінами і доповненнями згідно з наказом Держгірпромнагляду України від 10 квітня 2013 р. № 59. Наявність 425 НПАОП, прийнятих за часів СРСР, свідчить про необхідність їх термінового перегляду з урахуванням зазначених особливостей та положень діючого законодавства України, які безумовно потребують перегляду.

Значна робота з розробки та перегляду НПАОП була проведена в 2012 р. Станом на кінець 2012 р. у Міністерстві юстиції знаходилось на розгляді з метою подальшої реєстрації близько 30 наказів, затверджених Міністерством з надзвичайних ситуацій України. У 2013 р. було переглянuto 48 нормативно-правових актів з охорони праці, в план нормотворчої діяльності на 2014 р. включено 145 актів.

У 2013 р. Держгірпромнаглядом України було розроблено низку важливих законопроектів, серед яких проект закону України “Про внесення доповнень до Закону України “Про охорону праці” відносно порядку застосування штрафних

санкцій до юридичних осіб”. Наразі законопроект, який повинен урегулювати питання щодо накладання штрафів на юридичних осіб, що використовують найману працю, проходить процедуру врегулювання розходжень на основі зауважень та пропозицій, отриманих від зацікавлених відомств. Не менш важливим є проект закону України “Про основи промислової безпеки”, мета якого – врегулювання правовідносин у сфері промислової безпеки, визначення прав та обов’язків суб’єктів даних правовідносин, основних принципів функціонування експертної діяльності у відповідній сфері.

Слід також наголосити на системних зрушеннях у нормотворчій діяльності у сфері охорони праці та промислової безпеки, що знайшли відображення у кількісному (перегляд та розробка НПАОП) та якісному відношенні (удосконалення структури НПАОП з урахуванням положень діючого законодавства та тенденції до європейської інтеграції).

Формування оновленого підходу в нормотворчій діяльності потребує зміни відношення роботодавців у сфері охорони праці відносно необхідності встановлення та конкретизації вимог безпеки безпосередньо на конкретному підприємстві з виданням локальних нормативних актів, що мають у своїй основі певні імперативні положення НПАОП. Метою тристороннього діалогу між роботодавцем, працівником та державою при цьому залишається охорона життя та здоров’я людини в процесі трудової діяльності, забезпечення належних і безпечних умов праці. Зважаючи на значну комплексність досліджуваної проблеми та її значення для подальшого розвитку процесів становлення ринкової економіки в нашій країні, продовження наукових розвідок у вказаному напрямі видається вкрай важливим та актуальним.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада УРСР. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Конституція України : прийнята 28.06.1998 р. – К. : Парлам. вид-во, 2006. – 59 с.
3. Про затвердження гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу : Наказ Міністерства охорони здоров’я України від 27.12.2001 р. № 528 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://grombez.net.ua>.
4. Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України : Наказ Міністерства транспорту та зв’язку України від 08.05.2007 р. № 381 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.
5. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах : постанова

Особливості реалізації державної кадрової політики в Україні

Кабінету Міністрів України від 16.01.2003 р. № 36 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

Надійшла до редколегії 05.05.2014 р.