

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Улицька І. Є.

студентка

Науковий керівник: Хитра О. В.

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Хмельницький національний університет,

м. Хмельницький, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Створення сприятливих умов праці є одним з головних завдань суспільства, невід'ємною частиною державної соціальної і економічної політики, важливою складовою управління людськими ресурсами.

Умови праці – це складне об'єктивне суспільне явище, що формується під впливом взаємопов'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природного характеру та впливає на здоров'я, працездатність людини, її емоційний стан, ставлення до праці і ступінь задоволеності нею, на ефективність праці й інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства [1].

Управління умовами праці – це безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини [2, с. 322–323]. На нашу думку, на кожному вітчизняному підприємстві має бути створена власна система менеджменту умов праці, яка б ураховувала особливості галузі та регіону, специфіку трудових процесів і робочих місць, інтереси працедавців і найманих працівників. Основним орієнтиром для розробки та удосконалення такої системи, звісно, має стати нормативно-правова база у галузі охорони праці.

Основним законом, який гарантує права громадян на безпечні умови праці, є Конституція України. Правове регулювання умов праці закладене у Кодексі законів про працю України – у розділах “Охорона праці”, “Трудовий договір”, “Робочий час”, “Час відпочинку”, “Праця жінок”, “Праця молоді”, “Професійні спілки”, “Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю”.

Господарський кодекс України [3] у ст. 46 визначає, що підприємець зобов’язаний забезпечити усім працівникам безпечні й нешкідливі умови праці.

Законом України “Про колективні договори і угоди” [4] передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо умов і охорони праці (ст. 7), а в угодах на державному, галузевому, регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми соціально-економічної політики, зокрема щодо умов та охорони праці (ст. 8).

Прийнятий 14 жовтня 1992 р. Закон України “Про охорону праці” [5] визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, регулює відносини між власником організації і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, встановлює єдиний порядок охорони праці в Україні.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Під час укладання трудового договору працедавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуті, можливі наслідки їх впливу на здоров’я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

У більшості галузей відхилення умов праці компенсується встановленням доплати. Зокрема, Закон України “Про оплату праці” [6] передбачає, що умови впровадження й розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі

з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, передбачають доплати за: роботу у важких, шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; роботу у нічний час; перевезення небезпечних вантажів. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць та за результатами оцінювання фактичних умов зайнятості працівників на цих місцях.

Працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, надається додаткова відпустка до основної і встановлюється скорочений робочий день (згідно зі Списком виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [7]). Усі види компенсації (скорочений робочий день, додаткова відпустка, пенсії за віком на пільгових умовах) спрямовані на збільшення часу відпочинку від небезпечної, напруженої праці.

Зрештою, поліпшення умов праці супроводжується економічним стимулюванням. Згідно з Законом України “Про охорону праці”, до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

З іншого боку, за порушення законодавства про охорону праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом.

До органів державного управління охороною праці належать: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; місцеві державні адміністрації й органи місцевого самоврядування. З метою формування цілісної систем управління безпекою та

гігієною праці 10 вересня 2014 р. була створена Державна служба України з питань праці, яка увібрала функції кількох служб інспекції праці.

Варто зауважити, що сьогодні в Україні особливого значення набуває міжнародне співробітництво з питань умов і охорони праці, яке полягає у: вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з менеджменту умов праці; виконанні міжнародних договорів та угод з охорони праці; проведенні та участі у науково-практичних конференціях і семінарах з умов і охорони праці.

Законом України “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 8 вересня 2004 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 81, що містить міжнародні стандарти щодо інспекції праці. Конвенція зобов’язує створити систему інспекції праці на промислових підприємствах, завданнями якої є: 1) забезпечення застосування положень законодавства в галузі умов праці та безпеки працівників у процесі їхньої роботи (щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров’я і добробуту, використання праці дітей і підлітків тощо) у тій мірі, в якій інспекторам праці належить забезпечувати застосування зазначених положень; 2) забезпечення працевдавців і працівників технічною інформацією та порадами щодо найефективніших засобів дотримання законодавчих положень; 3) доведення до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживань, котрі не підпадають під дію наявних законодавчих положень.

У рамках співробітництва України з ЄС виконується робота над проектом “Сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні (з метою підвищення рівня ефективності)”. Позитивним є те, що багато українських підприємств дотримуються стандартів ISO 9001 (Система менеджменту), впроваджують ISO 14001 (Система екологічного менеджменту). З’являються підприємства, які беруть до уваги також сферу соціальної відповідальності, професійної безпеки та методи ризик-менеджменту (OHSAS 18001). Це означає, що на українському ринку є підприємства, які прагнуть забезпечити своїм працівникам безпечне виробниче середовище.

Отже, для досягнення реального впливу на поліпшення стану справ у сфері умов, безпеки і гігієни праці в Україні необхідно підвищити пріоритет правових норм у цій галузі, залучити всіх соціальних партнерів до розробки і ефективного функціонування механізму постійного їх дотримання та удосконалення. Чинні норми повинні бути такими, що гарантують право кожного працівника на безпечне виробниче середовище.

Література:

1. Марчук А. О. Менеджмент сприятливих умов праці людини як головна функція психології праці [Електронний ресурс] / А. О. Марчук, М. Д. Прищак // Матеріали XLV Науково-технічної конференції ВНТУ. – Вінниця, 2016. – Режим доступу: <http://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2016/paper/view/918>.
2. Посилкіна О. В. Управління персоналом : навч. посібник / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Харків : Вид-во НФаУ, 2015. – 517 с.
3. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22 (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
4. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р., № 3356–ХІІ (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р., № 2694–ХІІ (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?info=1>.
7. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : Постанова Кабінету Міністрів України № 1290 від 17.11.1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>.