

law-making activity of bodies and officials of the state and local self-government are: 1) strengthening the scientific research of historical-methodological and legal aspects of the correlation of law-making activity of bodies and officials of the state and local self-government; 2) intensification of the scientific study of the phenomenological aspects of law-making activity as the sphere of functioning of bodies and officials of the state and local self-government; 3) it is important to analyze and generalize the scientific opinions of scientists concerning the theoretical, legal and practical aspects of the legislative powers of bodies and officials of the state and local self-government, as well as issues of their interrelations; 4) to analyze the scientific approaches to understanding the procedural aspects of law-making activity; 5) requires a thorough analysis of scientific approaches to understanding the concept of «act of law-making», their synthesis and identification of the benefits of the approach that will be taken as the basis for further research; 6) acquire a high level of relevance of research into the problems and prospects of the development of law-making activity of bodies and officials of the state and local self-government in Ukraine in terms of its coordination, coordination in order to prevent conflicts of authority, conflicts and gaps in the provisions of law-making acts, etc.

Key words: law-formation, law-making, law-making powers, law-making activity, perspectives of scientific research of law-making activity, bodies and officials of the state and local self-government.

УДК 349.2

*Леван Валер'янович Дарсанія,
аспірант Харківського національного
педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*

ДОСВІД СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ ТА ЯПОНІЇ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Постановка проблеми. Останні роки розвитку України характеризуються встановленням чіткого вектору на інтеграцію у європейське та світове співтовариство. Одним із головних напрямів втілення цього завдання є впровадження у різноманітних сферах в інтересах держави міжнародних стандартів, принципів, концепцій та ідей, а також удосконалення вітчизняного законодавства на основі зарубіжного досвіду. Ефективне визначення та попередження ризиків у соціально-трудових відносинах є однією з основ соціальної політики держав світу, яка втілюється у законах і стандартах численних країн. Враховуючи, що на сьогодні функціонування сфери соціального захисту працюючих осіб не приносить необхідних якісних результатів у практичній реалізації його інструментів, дослідження та запозичення чужого досвіду є доцільним вектором розвитку інституту визначення ризиків у соціально-трудових відносинах.

Аналіз досвіду інших країн у визначенні ризиків соціально-трудових відносин сприятиме формуванню в Україні такої політики, яка матиме максимальну користь для захисту прав та інтересів усіх працюючих громадян держави. Актуальність дослідження зарубіжного досвіду визначення ризиків у соціально-трудових відносинах зумовлена тим, що як демонструє практика інших держав, проблеми, існуючі на сьогодні в Україні, не є такими, які неможливо вирішити. Вважаємо, що дослідження зарубіжного досвіду лише позитивно сприятиме пошуку необхідного алгоритму для отримання бажаного результату.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Цей напрям поліпшення вітчизняного законодавства у досліджуваній сфері наразі не знайшов значну підтримку серед вітчизняних науковців. Зарубіжний досвід визначення ризиків у соціально-трудових відносинах є малодослідженим і потребує всебічної розробки. До аналізу окремих питань зарубіжного досвіду визначення ризиків у соціально-трудових відносинах зверталися М. Адаменко, В. Березуцький, Г. Гогіташвілі, О. Запорожець, Д. Іхно, Є. Карчевські, В. Лапін, Ю. Лис, М. Ромась та ін. Проте праці зазначених науковців безпосередньо не присвячені досліджуваному питанню, а загалом стосуються аналізу зарубіжного та міжнародного законодавства про соціальне забезпечення та охорону праці, чи окремих актів і стандартів. Окрім того, пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства на основі зарубіжного досвіду переважно не надаються у проаналізованих працях. Тому аналіз зарубіжного досвіду визначення ризиків у соціально-трудових відносинах є важливим для нашого дослідження.

Метою статті є аналіз позитивного досвіду Сполучених Штатів Америки та Японії щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах та шляхів його запозичення для України.

Основні результати дослідження. Першочергово вважаємо за доцільне звернутися до аналізу досвіду США. По-перше, ця держава одна із перших розробила відповідні системи оцінювання ризиків у соціально-трудових відносинах ще задовго до аналогічних процесів у європейських державах. По-друге, є однією з держав із найвищим соціальним захистом працюючих осіб, тому у процесі розвитку України як соціальної держави важливим є звернення до аналізу досвіду таких країн. По-третє, США розглядаються українським законодавцем як один із прикладів, відповідно до здобутків якого варто проводити еволюцію вітчизняних інститутів. Саме тому вважаємо за необхідне проаналізувати досвід цієї країни щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах.

Так, у 1978 р. у США була видана перша версія Міжнародної системи оцінки безпеки (*International Safety Rating System*; далі – *ISRS*) [1; 2]. Згодом ця методика неодноразово змінювалася і вдосконалювалася і, в результаті, стала міжнародним інструментом оцінки і сертифікації систем управління охороною праці на підприємствах. Нею охоплено величезну кількість питань, пов'язаних з охороною праці, які систематизовані у розділи, кожен із яких містить конкретні запитання, за виконання яких нараховуються бали. Тобто зазначена методика не являє собою перелік функцій управління, а встановлює критерії атестації підприємства за стан охорони праці. Ризик у цьому документі визначається як один із найважливіших аспектів контролю із запобігання виникненню небезпечних або неякісних умов, а також нещасних випадків. Виявлення небезпечних умов пов'язується із загрозою подальших небезпек, а їхній результат безпосередньо залежить від ситуації, що існує на тепер. Як зазначає Г. Гогіташвілі, визначення ризиків у соціально-трудових відносинах за допомогою *ISRS* відбувається таким чином: підприємство на підставі комплексної оцінки ризику, встановленого в *ISRS*, ухвалює рішення, які елементи системи управління охороною праці є найбільш потрібними з урахуванням економічної та соціальної ефективності. Відповідно, те, що включено до системи, повинно добре функціонувати, а щодо проблемних моментів встановлюються процедури для запобігання ризику, зокрема й експертизи безпеки. При проведенні аудиту визначення ризиків у соціально-трудових відносинах здійснюється на таких рівнях: 1) при ознайомленні з підприємством, документацією з охорони праці, складанні контрольних карт аудиту робочих місць тощо; 2) при бесіді з компетентними особами (керівництво, відділ кадрів, служба охорони праці, навчання, постачання, головний механік, енергетик, медпункт, пожежна охорона тощо) та підтвердженні інформації, яка була одержана шляхом перевірки документів, записів, огляду робочих місць, бесід із працівниками; 3) при аудиті робочих місць. При цьому аудитор є не суддею, а радником. Тобто така особа при виявленні ризиків, а також при встановленні рівня охорони праці, що є нижчим за середньогалузевий, зобов'язана надавати поради щодо поліпшення системи та усунення ризиків [3]. У зазначеному аспекті застосування досвіду США щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах шляхом використання *ISRS* не є проблематичним для втілення в Україні. Ця система вже давно еволюціонувала у загальновизнану методику, тому її використання у реаліях нашої держави є можливим, але відштовхуючись від її природи – не у загальнодержавних масштабах, а в межах певного підприємства, установи, організації. На сьогодні, як зазначається у наукових джерелах, Сертифікат на відповідність вимогам *ISRS* видає відома страхова фірма *Det Norske Veritas*, у такому разі це буде міжнародний сертифікат, або ж є можливим отримання сертифікату сертифікаційної фірми України. Відзначимо, що подібна система з 2000 р. запроваджується у Польщі під назвою *EVISA* під керівництвом Е. Качевського [3]. Тому реалізацію цього досвіду у вітчизняних умовах ми вбачаємо у двох напрямках:

1) у межах конкретного підприємства здійснювати визначення ризиків у соціально-трудових відносинах за допомогою сертифікованих аудиторів, зокрема й наділених правом використовувати *ISRS*;

2) на основі *ISRS* внести зміни до вітчизняної системи управління охороною праці – українську систему оцінки безпеки доповнити положеннями, згідно з якими оцінка ризиків базуватиметься на ознайомленні з підприємством, документацією з охорони праці, складанні контрольних карт

аудиту робочих місць тощо, бесіди з компетентними особами, підтвердженні інформації, яка була одержана шляхом перевірки документів, записів, огляду робочих місць, бесід із працівниками, аудиті робочих місць тощо.

Дослідження досвіду Японії у визначенні ризиків у соціально-трудових відносинах є доцільним з огляду на те, що ця держава традиційно суттєво відрізняється від європейських держав у контексті підходів до регулювання різноманітних сфер. Тому на її прикладі можливо проаналізувати досвід, який є проблематичним для втілення у вітчизняних умовах, проте який матиме відмінності від зроблених нами висновків.

Як зазначається у працях вітчизняних авторів, законодавство про визначення ризиків у соціально-трудових відносинах було прийняте ще у 70-х роках ХХ ст. Так, В. Березуцький та М. Адаменко [4, с. 74] вказують на те, що в 1972 р. у Японії було прийнято Закон «Про промислову безпеку і здоров'я» («*Industrial Safety and Health Act*») [5] з метою гарантування здоров'я і безпеки працівників на робочих місцях, а також стимулювання роботодавців щодо створення комфортних умов праці завдяки прийняттю всебічних і систематичних заходів для запобігання виробничого травматизму. Цей нормативно-правовий акт є досить великим за обсягом і врегульовує широке коло питань, серед яких особливе місце відводиться визначенню ризиків. Наприклад, аналіз його норм свідчить про вагомий роль у правовій системі Японії спеціальних стандартів щодо запобігання різноманітним небезпекам, роз'яснення відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я на робочих місцях, а також локальних заходів, які здійснюються безпосередньо роботодавцями на місцях із метою запобігання нещасних випадків на виробництві. Окрім того, на роботодавця покладається обов'язок здійснювати аналітичну діяльність щодо умов праці та вести облік подібних висновків, що є подібним до досвіду багатьох європейських держав [5]. Із цього можна зробити висновок, що визначення ризиків у соціально-трудових відносинах здійснюється на двох рівнях: державному та локальному. На державному рівні законодавцем регламентуються закони, стандарти, а також заходи щодо запобігання виробничому травматизму, які викладаються у Плані запобігання виробничому травматизму, що затверджується Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення після отримання пропозицій від Комітету з питань трудової політики [4, с. 74]. Відповідно, регулювання на місцях здійснюється роботодавцями самостійно, однак із урахуванням вимог законодавства. Наприклад, на роботодавців покладено обов'язок призначити, залежно від характеристик організації, керівника з питань безпеки та здоров'я, фахівця із техніки безпеки для кожного робочого місця, санітарного інспектора, виробничого терапевта, який відповідатиме за надання медичної допомоги працівникам, спеціаліста з технічного обслуговування, працівника, який здійснює загальний контроль питань безпеки та здоров'я, головного контролера з питань безпеки та здоров'я, контролера ділянки з питань безпеки і здоров'я, або контролера з питань безпеки та здоров'я [4, с. 74]. Такі вимоги суттєво нагадують аналогічні у вітчизняному законодавстві про охорону праці, проте є більш деталізованими й охоплюють значно більшу кількість проблемних питань.

У 1975 р. у Японії було прийнято Закон «Про оцінку умов робочого середовища» («*Working Environment Measurement Law*») [6], який став своєрідним доповненням до норм Закону «Про промислову безпеку і здоров'я» («*Industrial Safety and Health Act*») [5]. Значення цього нормативно-правового акта полягає у тому, що у його нормах було регламентовано повноваження Служби з оцінки умов робочого середовища та її експертів, до повноважень якої належить проведення відповідного аналізу ризиків для здоров'я працівників на робочому місці. Служба визначена як особа або організація, зареєстрована Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення або Генеральним директором Бюро праці префектури, що надає послуги з проведення оцінки умов робочого середовища за запитом споживачів у порядку, затвердженому Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення. Тобто окрім власне саморегулювання власники наділяються правом звернутися до компетентних суб'єктів з метою визначення ризиків у соціально-трудових відносинах.

Висновки. Загалом, підбиваючи підсумок у дослідженні японського досвіду, зазначимо про відсутність специфічних особливостей порівняно з європейськими державами. Регулювання ви-

значення ризиків у соціально-трудових відносинах також здійснюється законами та стандартами. Практичне втілення відбувається на двох рівнях – державному й локальному. Щодо локального рівня, повноваження роботодавця у сфері визначення ризиків є ідентичними до встановлених у європейському праві. Привертає увагу досвід створення спеціальних служб, що надає послуги з проведення оцінки умов робочого середовища, проте подібні сертифіковані суб'єкти діють і у європейських державах. Тому на підставі дослідження японського досвіду визначення ризиків у соціально-трудових відносинах доходимо висновку, що у ньому відсутні конкретні положення, які доцільно було б втілити у вітчизняних умовах. Визначення ризиків у соціально-трудових відносинах у Японії регламентоване на високому рівні, суб'єкти наділені чіткими повноваженнями, проте окрім власне впорядкованості й систематизації, жодне із положень не матиме суттєвого впливу на українську систему.

Використані джерела

1. Top W. N. International Safety Rating (PART 1) / W. N. Top [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.topves.nl/PDF/ISRS%20-%20Offshore.PDF>.
2. Safety & Loss Control and the International Safety Rating System (ISRS) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.topves.nl/PDF/Safety%20Management%20and%20the%20ISRS.pdf>.
3. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
4. Березуцький В. В. Небезпечні виробничі ризики та надійність: навчальний посібник для студентів за напрямком підготовки 6.170202 «Цивільна безпека» / В. В. Березуцький, М. І. Адаменко. – Х. : ФОП Панов А. М., 2016. – 385 с.
5. Industrial Safety and Health Act. Act No. 57 of 1972 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/isha.pdf>.
6. Working Environment Measurement Law. Law No. 28 of May 1, 1975 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/27772/62976/F551925438/JPN27772.pdf>.

Дарсанія Л. В. Досвід Сполучних Штатів Америки та Японії щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах

У статті проаналізовано позитивний досвід США щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах. Досліджено специфіку Японії щодо визначення ризиків у соціально-трудових відносинах.

Ключові слова: США, ризик, соціально-трудові відносини, трудові права, працівник.

Darsania L. The experience of the United States and Japan in identifying risks in social and labor relations

In the article the positive US experience in identifying risks in social and labor relations is analyzed. The specifics of Japan in identifying risks in social and labor relations are explored.

Realization of the US experience in domestic conditions is seen in two directions:

1) within the limits of a particular enterprise, to determine the risks in social and labor relations with the help of certified auditors, including those entitled to use the International Safety Rating System;

2) on the basis of the International Safety Rating System, make changes to the national occupational safety management system – the Ukrainian safety assessment system should be supplemented by the provisions according to which the risk assessment will be based on familiarization with the enterprise, documentation of occupational safety, the creation of control worksheets for audit work, etc. competent persons, confirmation of the information obtained by checking the documents, records, review of workplaces, interviews with employees, audits of workplaces, etc.

The study of Japan's experience in identifying risks in socio-labor relations is appropriate given that this state traditionally significantly differs from the European states in the context of approaches to regulation of various spheres. Therefore, on an example of this country it is possible to analyze experience that is problematic for implementation in domestic conditions, but which will be different from the conclusions we have made in this paper.

In general, summing up the study of the Japanese experience, we note the lack of specific features compared with the European powers. Regulation of the definition of risks in social and labor relations is also governed by laws and standards. Practical incarnation takes place on two levels - state and local. Regarding the local level, the employer's powers in the area of risk identification are identical to those established in European law. The experience of setting up special services that provides services for evaluating the working environment draws attention, but similar certified actors are also active in European countries. Therefore, based on the study of the Japanese experience in determining the risks in social and labor relations, we conclude that there are no specific provisions that would be appropriate to implement in domestic conditions. The determination of the risks in social and labor relations in a given state is regulated at a high level, the subjects are given clear authority, but, apart from proper ordering and systematization, none of the provisions will have a significant impact on the Ukrainian system.

Key words: US, risk, social-labor relations, labor rights, employee.