

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті автором проаналізовано проблемні питання, що виникають у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві в сучасних умовах господарювання. Акцентовано увагу, що останніми роками особливо поширеними стають нетипові форми зайнятості, у результаті чого виникають певні особливості функціонування трудових правовідносин. Доведено, що у разі настання нещасного випадку на виробництві до працівників, які працюють за нетиповими трудовими угодами, слід застосовувати механізм загальнообов'язкового державного соціального страхування.

**Ключові слова:** загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, трудові правовідносини, нетипові форми зайнятості, соціальний захист.

**Постановка проблеми.** Важливим завданням соціальної політики будь-якої розвинутої країни є забезпечення належних та безпечних умов праці. Починаючи з 1994 р. в Україні розроблюються національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов та безпеки праці на виробництві, у ході реалізації яких були закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у цій сфері [1, с. 9, 10]. Проте стандарти безпеки праці, які діють сьогодні, потребують негайних змін і доповнень, які б відповідали потребам реального життя і відбивали дійсне становище речей [2, с. 73], – слушно зазначає Д. М. Кравцов. У сучасних ринкових умовах запровадження нових організаційно-правових форм господарювання та новітніх правових механізмів використання праці постає питання вдосконалення правового механізму захисту прав працівників, у тому числі у разі настання нещасного випадку на виробництві.

**Метою статті** є аналіз проблемних питань, що виникають у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві в умовах становлення інноваційного суспільства.

**Аналіз останніх досліджень.** Окремим питанням загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та правової регламентації нетипової зайнятості при-

ділялась увага у роботах таких учених-правознавців, як В. В. Андріїва, Т. А. Занфірова, І. Я. Кисельов, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко О. І. Процевський, В. Д. Роїк, А. М. Слюсар, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Питання забезпечення безпеки праці в умовах євроінтеграції, яка останніми роками є головним і незмінним зовнішньополітичним курсом України, основою стратегії економічного та соціального розвитку країни, постає особливо актуальним. Невід'ємною ознакою політики Європейського Союзу є її інноваційна спрямованість. При цьому інноваційні підходи при здійсненні господарської діяльності не повинні погіршувати правовий статус працівника та зменшувати гарантії, закріплені законодавством про працю.

На думку В. Р. Сіденка, для України стратегія інноваційного розвитку ЄС має подвійне значення. По-перше, європейський досвід дозволяє більш чітко уявляти собі всю складність поставленого завдання з побудови економіки та суспільства, що базуються на знаннях, та раціональніше формувати механізми реалізації такої стратегії, уникаючи при цьому підходів, які виявилися неефективними або мало-ефективними. По-друге, відкритий характер більшості інноваційних програм Євросоюзу щодо країн Східного партнерства ЄС, до яких належить і Україна, дає змогу стимулювати становлення в Україні інноваційної моделі розвитку через прогресуюче створення передумов входження до Європейського дослідницького простору та європейських механізмів підтримки

інновацій, що діють у рамках єдиного ринку [3, с. 124].

Прагнення України до європейських цінностей та демократизація трудових правовідносин зумовили необхідність переосмислення їх правового регулювання.

Останніми роками особливо поширеними стають нетипові форми зайнятості, у результаті чого виникають певні особливості функціонування трудових правовідносин. Загострення глобальної конкуренції, зростання суперництва на ринку, необхідність скорочення витрат, а також різке зростання малого бізнесу, особливо у сфері послуг, вимагають і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах [4, с. 230].

На переконання О. С. Прилипко, посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин зумовить більш ефективний перехід до інноваційної економіки. Але при тому науковець зауважує, що застосування нових форм зайнятості та укладення нових видів трудових договорів є складними процесами, адаптація до яких проходить небезболісно, оскільки працівників відштовхує можлива втрата соціальних гарантій. Щодо причин такого становища речей науковець зазначає, що на це впливає тривала практика роботи на умовах безстрокового трудового договору з повним робочим днем та гарантованим робочим місцем, що забезпечувало стабільний заріток, відпустку, оплату лікарняних, при тому протягом тривалого часу [5, с. 82].

Є. Я. Варшавська зауважує, що розуміння гнучкості ринку праці є історично обґрунтованим, оскільки в основі його флексибілізації лежали насамперед факти попиту [6, с. 16].

Цікаво, що в далекому 1916 р. видатний науковець Л. С. Таль писав, що «... договір про працю особливо швидко й інтенсивно еволюціонує. Давно випередивши законодавство, він виявляє посилену творчість, просуваючись у багатьох відношеннях новими шляхами. Неможливо за таких умов виходити зі свідомо неправильного припущення, ніби писаним правом вичерпуються панівні в житті види трудового договору, і на цій підставі ухилятися від вивчення інших, не менш важливих і дійсних, правових явищ» [7, с. 118].

Т. А. Занфірова розглядає появу нетипових трудових відносин у двох аспектах: по-перше, роботодавці змушені пристосовуватися до технологічних, економічних, соціальних та інших змін зовнішнього економічного середовища шляхом коригування відносин з урахуванням інтересів найманих працівників. По-друге, для працівників привабливість гнучких трудових відносин може полягати у створенні умов

для регулювання ними своєї зайнятості відповідно до індивідуальних потреб [4, с. 232].

Важливим постає питання щодо можливості надання таким правовідносинам статусу трудових. Справа в тому, що у науковому середовищі поширеною є думка про необхідність їх віднесення до цивільно-правових правовідносин.

На перший погляд можна не надати цьому питанню особливої уваги. Але якщо працівник є суб'єктом трудових правовідносин, на нього поширюється соціальний захист та комплекс соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством і гарантованих державою. У той же час особа, яка працює за цивільно-правовим договором таких гарантій не є суб'єктом загальнообов'язкового державного соціального страхування і працює на свій ризик.

У науковому середовищі поширеною є думка про необхідність поглинання трудового права цивільним. Припустимо, що саме застарілість норм трудового права зумовлює таке прагнення деяких науковців замінити трудовий договір цивільним. Одним із таких науковців є Р. А. Майданик, який у ряді своїх наукових праць переконує, що цивільне право і трудове право мають одну спільну методологію правового регулювання [8].

Інший відомий науковець П. Д. Пилипенко наполягає, що трудові відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин, бо вони виникають на підставі договору (трудоного) і мають майновий характер. Але за такою предметною ознакою, як «тісно пов'язані з трудовими відносинами» трудове право відрізняється від цивільного [9, с. 37].

Переконані, що вважати трудове право частиною цивільного права не можна. Трудовому праву притаманне приватно-публічне регулювання та втручання держави в трудові відносини, наявними є різноманітні заборони і приписи, в той час як у цивільні правовідносини держава не може втручатися жодним чином. Такий стан речей пов'язаний з тим, що трудове право сформувалося на межі таких галузей, як цивільне право та адміністративне (поліцейське) право, поєднуючи в собі риси публічного і приватного права [10, с. 156].

Розмежування трудових відносин та цивільно-правових, на думку С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, слід проводити в першу чергу за предметом правового регулювання. Вважається, що предметом цивільного права є особисті немайнові та майнові відносини щодо опредметненого результату праці, тобто кінцевого результату праці. Предметом же трудового права є відносини, що складаються в процесі трудової діяльності, тобто норма цієї галузі права регламентує процес праці працівника відповідно до певної

трудова функція (спеціальності, кваліфікації або посади) [11, с. 7].

Дотримуючись позиції, що нестандартна зайнятість має регулюватись нормами саме трудового права, І. Я. Кисельов відмічає, що зростання чисельності працівників, трудові правовідносини яких мають специфічний, неординарний для традиційної зайнятості характер, посилення уваги до атипових форм зайнятості, легалізація необхідних для розвитку економіки видів такої зайнятості та особлива регламентація атипових трудових форм зайнятості є всесвітньою тенденцією на ринках праці [12, с. 329].

О. О. Єршова зауважує, що ведення боротьби із «прихованими формами трудових відносин» в контексті, наприклад, інших форм взаємовідносин, що можуть включати застосування інших форм контрактних домовленостей, що дозволяють приховати реальний характер правового статусу, беручи до уваги, що приховані трудові правовідносини виникають тоді, коли роботодавець поводить себе з конкретною особою не як з найманим працівником, притому таким чином, щоб приховати його справжній правовий статус як найманого працівника, а також, що можуть виникати ситуації, коли контрактні домовленості приводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право [13, с. 173].

Слід погодитись з А. М. Лушниковим та М. В. Лушниковою, які доводять можливість відхилення від класичної моделі стандартної зайнятості та зазначають, що з погляду трудового права таке відхилення укладається в рамки правових механізмів диференціації та індивідуалізації трудових відносин» [14, с. 334].

Необхідно звернути увагу, що на міжнародному рівні також порушується питання захисту працівників, що працюють за нетиповими трудовими угодами. Генеральна конференція Міжнародної організації праці прийняла 15 червня 2006 р. Рекомендацію № 198 «Про трудові правовідносини», у якій зазначається, що держави – члени МОП «повинні розробляти і застосовувати національну політику, спрямовану на перегляд через належні періоди часу і, у разі необхідності, на внесення зрозумілості у сферу застосування законодавства і нормативних правових актів та їх адаптацію, щоб гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в умовах індивідуальних трудових правовідносин [15].

Важливим є також п. 4 цієї Рекомендації, у якому підкреслюється, що національна політика повинна як мінімум передбачати заходи, спрямовані на роз-

робку рекомендацій для зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, з питання про фактичне встановлення існування індивідуальних трудових правовідносин [15].

Слід враховувати, що людина може працювати до того часу, доки вона є здоровою і працездатною. Будь-яка хвороба чи каліцтво або старість позбавляють її можливості працювати, що призводить до скрутного матеріального становища, оскільки вона повинна збільшити витрати на ліки та спеціальну медичну допомогу. Зазначені складні питання необхідно вирішувати за допомогою механізму загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі це стосується працівників, зайнятих нетиповою формою зайнятості.

Працівники, відповідно до чинного законодавства, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, спрямованого на компенсацію або зменшення наслідків погіршення матеріального становища працівників, а в окремих випадках можуть застрахуватись добровільно.

Якщо ми кажемо, що нетипова зайнятість повинна регулюватись нормами трудового права, а не цивільного, то й у сфері соціального забезпечення для такої категорії працівників слід передбачити певні зміни. Так, вважаємо за доцільне розглядати таких працівників як суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

**Висновки.** Права працівників, що працюють за нетиповими трудовими договорами, також повинні бути врегульовані чинним законодавством та гарантованими з боку держави. У разі настання нещасного випадку матеріальне становище цієї категорії працівників знаходиться під загрозою: особа втрачає здатність працювати, збільшуються витрати на лікування та спеціальну медичну допомогу. Якщо визнати, що нетипові трудові договори є цивільно-правовими угодами, то всі негативні наслідки у разі настання нещасного випадку на виробництві будуть покладені на працівника, а роботодавець, який використовує його працю, не буде нести ніякої відповідальності та мати жодних затрат. На даний час нерегульованість цього питання є прогалиною у чинному законодавстві, усунення якої є стратегічною метою. В умовах сучасних економічних перетворень, глобалізації ринку праці трудовому та соціальному законодавству слід оперативніше реагувати на зміни, що відбуваються. Це допоможе захистити права як працівників, так і роботодавців від ризиків сучасного динамічного життя.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Ткачук К. Н. Основи охорони праці : підручник / К. Н. Ткачук ; за ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К. : Основа, 2006. – 448 с.

2. Кравцов Д. М. Правове регулювання відносин по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. М. Кравцов ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2003. – 201 с.
3. Сіденко В. Р. Інноваційна модель розвитку ЄС – від лісабонської стратегії до «Європи 2020» / В. Р. Сіденко // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2011. – № 1. – С. 113–126.
4. Занфірова Т. А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права : монографія / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя : КПУ, 2010. – 300 с.
5. Прилипка О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прилипка ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2014. – 193 с.
6. Варшавская Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) : автореф дис ... д-ра экон. наук / Е. Я. Варшавская. – Кемерово, 2010. – 46 с.
7. Таль Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Тип Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.
8. Майданик Р. А. Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин / Р. А. Майданик // Судоустрій і судочинство в Україні. – 2007. – № 4 – С. 105–112.
9. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
10. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : Ярослав. гос. ун-т, 2008. – 432 с.
11. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2011. – 799 с.
12. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – Изд. 2-е испр. и доп. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.
13. Ершова Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. – М. : Статут, 2007. – 620 с.
14. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
15. International Labour Conference. 95-th Session. Geneva, 2006. Record of Proceedings. Pages 21A/1–21A/13.

Е. М. АНДРЮЩЕНКО

### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ОТ НЕЩАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

В статье автором проанализированы проблемные вопросы, возникающие в сфере общеобязательного государственного социального страхования от несчастного случая на производстве в современных условиях хозяйствования. Акцентировано внимание, что в последние годы особенно распространенными становятся нетипичные формы занятости, в результате чего возникают определенные особенности функционирования трудовых правоотношений. Доказано, что в случае наступления несчастного случая на производстве к работникам, работающим по нетипичным трудовым соглашениям, следует применять механизм общеобязательного государственного социального страхования.

**Ключевые слова:** общеобязательное государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве, трудовые правоотношения, нетипичные формы занятости, социальная защита.

K. M. ANDRIUSHCHENKO

### TOPICAL ISSUES OF COMPULSORY STATE SOCIAL INSURANCE AGAINST INDUSTRIAL ACCIDENT IN THE FORMATION OF INNOVATIVE SOCIETY

**Problem setting.** An important task of social policy of any developed country is providing safe working conditions. However, the occupational safety standards that apply today, require immediate changes and additions. In modern market conditions, introduction of new organizational and legal forms of business appears a question of improving the legal mechanism for the protection of the rights of workers, including in the event of an accident.

**Analysis of recent researches and publications.** A special issue of compulsory state social insurance against industrial accident and legal regulation of atypical employment has been attended attention in the works of legal scholars, as V. Andriiv, T. Zanfirova, I. Kiselev, A. Lushnikov, M. Lushnikova, O. Moskalenko, P. Pilipenko, S. Prylypko, O. Prozevsky, C. Roik, A. Slusar, G. Chanusheva, O. Yaroshenko and others.

**Article's main body.** The desire of Ukraine to the European values and democratization of labor relations necessitated a rethinking of their legal regulation. In recent years, especially common become atypical forms of employment and there are certain features of the functioning of labor relations. Note that people can work until such time as it is healthy. Any illness or injury, or old age deprived of her health, which leads to a difficult financial situation, as it should increase spending on medicines and special medical care. These complex issues need to be addressed through the mechanism of obligatory state social insurance, including workers of atypical form of employment.

**Conclusions and prospects for the development.** The rights of workers in atypical employment contracts should be regulated by law and guaranteed by the state. Currently, the lack of this question is a gap in the current legislation, the elimination of which is a strategic goal. In modern conditions of economic reforms, globalization of the labour market and social law should be better able to respond of changes. This will help to protect the rights of both workers and employers from the risks of modern dynamic life.

**Key words:** compulsory state social insurance against accidents in production, employment relationship, atypical forms of employment, social protection.