

Література

1. Програма гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm
2. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових відносин / С. А. Прохоровська // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25–26 квіт. 2017 р. – К.: КНЕУ, 2017. – с. 77 – 80.
3. Статистичні дані Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.ukrstat.gov.ua.

УДК 331.4

Василик А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ: СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЦІ

Дефіцит гідної праці в Україні вимагає з-поміж іншого підвищення уваги до однієї з важливих компонент забезпечення гідної праці, якою є система управління гігієною і безпекою праці на різних рівнях. Переорієнтація концептуальних підходів у сфері безпеки праці від реагування на страхові випадки та матеріальну компенсацію їх наслідків до превентивної моделі забезпечення професійної безпеки і здоров'я, орієнтованої на управління виробничими ризиками, створює можливості для забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Усвідомлення вигід такого підходу зумовило з кінця 90-х рр. ХХ століття в західних країнах зміну підходу до політики безпеки на виробництві, з'явилася тенденція робити акцент на таких факторах, як організаційна культура, зміна поведінки, підвищення відповідальності, відданість підприємства меті забезпечення гідних умова праці та безпеки праці. Адже дійсно, саме керівництво виробляє концепцію (філософію) в сфері охорони праці і формує культуру охорони праці в своїй організації.

Згідно положень Конвенції (187) «Про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці» (яку Україна ратифікувала) термін національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієни праці означає культуру, в якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці і працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності і обов'язків та коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет.

МОП проголосила 28 квітня Всесвітнім днем безпеки праці, мета якого - сприяння культурі безпеки і гігієни праці в усьому світі. Необхідність ширшої пропаганди культури попереджувальних заходів з охорони праці стає визначальною основою більшості програмних документів МОП. Про це, зокрема, свідчить Керівництво з систем управління охороною праці (2001), Глобальної стратегії з питань охорони праці на виробництві (2003) і доповіді МОП «Основні напрями просування охорони праці» (2004) [1, 61].

Поняття культури охорони праці включає управлінські системи та практику, участь працівників та їх поведінку на робочому місці, всі ті принципи, відносини і правила, які сприяють створенню безпечного й здорового виробничого середовища, де люди можуть працювати продуктивно і якісно. Конвенції МОП № 155 та № 187 є необхідною основою, для культури безпеки та гігієни у праці.

Дієве запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням починається на рівні підприємства, але вимагає також широкої участі урядів, організацій працівників і роботодавців.

Участь самих працівників, свідоме дотримання ними норм і правил щодо безпеки праці, застосування керівництвом сучасних підходів організації праці, навчання та інформування працівників - все це важливі засоби сприяння культурі безпеки і гігієни праці. У той же час, велику роль у зміцненні, інформуванні, контролі, а також в забезпеченні дотримання основних трудових норм, закріплених в основних конвенціях МОП з безпеки праці, грає і державна інспекція праці. Майже 130 держав-членів МОП ратифікували Конвенцію про інспекцію праці 1947 г. (№ 81), яка також є «ключем» до розвитку технічного співробітництва та встановлення культури безпеки та гігієни праці.

Важливим ресурсом популяризації культури охорони праці стали Всесвітні конгреси з охорони праці, які за участі МОП та інших зацікавлених організацій проводяться один раз на чотири роки в різних країнах світу. Логічним наслідком об'єднаних міжнародних зусиль у цьому напрямі стало опрацювання Доповіді МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2015 р., яка називається «Разом підвищимо культуру профілактики у сфері праці» і на сьогодні є взірцевою у справі налагодження культури охорони праці на різних рівнях соціально-трудових відносин [1, 63].

В Україні також питанню формування культури безпеки праці приділяється увага. Зокрема, Генеральна угода на 2016-2017 рр. містить домовленості сторін про запровадження з 2016 року на національному каналі телевізійного проекту „Безпека праці та життєдіяльності” (п. 2.47.2).

До «Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки» [2] також включено ряд важливих положень у цьому напрямі, зокрема:

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;

- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;
- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;
- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності; тощо.

Зокрема, напрям «Підвищення рівня культури безпеки праці» передбачає такі заходи: створення інформаційно-аналітичної системи моніторингу виробництва з довідковою базою даних щодо забезпечення засобами індивідуального захисту працівників у визначених галузях відповідно до норм та європейських стандартів; відеофільмів на теми: атестація робочих місць за умовами праці; підбір, використання засобів індивідуального захисту працюючих за видами робіт; створення системи управління охороною праці на виробництві; створення та впровадження міжгалузевого вузла моніторингу умов праці; науково-методична та інформаційно-аналітична підтримка діяльності фахівців у сфері охорони праці з профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності в галузях національної економіки; проведення тематичних семінарів з обговорення нових нормативно-правових актів з охорони праці та соціального страхування, в тому числі тих, що адаптовані до вимог законодавства ЄС; та ін.

На мікрорівні культуру охорони праці можна високо оцінити за двома основними параметрами охорони праці: місією охорони праці та «залучення в охорону праці». Місія охорони праці означає пріоритетність охорони праці в загальній місії підприємства, а залучення в охорону праці означає, що органи громадського нагляду і працівники спільно створюють атмосферу взаємодопомоги у справі охорони праці на виконавчому рівні [3].

Література

1. Древаль Ю.Д. Участь МОП у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці / Древаль Ю.Д. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2016. - № 2 (12). – С. 58-66.
2. Про затвердження загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки : Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

3. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11-3. – С. 665-669 - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=30593>.
4. Абрамов В. М. Нормування праці / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот, В. І. Чернов // За ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. - К.: ВІПОЛ, 1995.- 208 с.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
6. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 171-177.

УДК 331.101.5

Вітер В.І.,
старший науковий співробітник,
НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України
і НАН України

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Рівень життя населення в сучасній Україні, на жаль, є низьким. Про це свідчить реальний матеріальний стан більшості українських сімей, поширена бідність та недостатній рівень забезпечення соціальних стандартів та гарантій. Все це негативно впливає на соціальне становище людини в суспільстві. Можливості соціального захисту з точки зору його ефективності не забезпечують задоволення життєвих потреб людини. Посилення соціальної нерівності також сприяє збереженню значної кількості бідного населення, яке не має можливості задовольняти свої потреби. Саме тому Конституція України, програми економічного і соціального розвитку, законодавчі та нормативно-правові акти щодо системи державних соціальних стандартів і гарантій, оплати праці, пенсійного забезпечення, підтримки найбільш вразливих верств населення, подолання бідності тощо направлені на підвищення рівня і якості життя населення.

Сьогодні на міжнародному рівні вчені, політики, експерти обговорюють причини бідності, особливості її проявів в країнах світу, різні стратегії допомоги бідному населенню. Всі вони схиляються до думки про те,