

А. В. Василик, канд. екон. наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто проблеми безпеки праці в Україні, що чинять перешкоди формуванню гідної праці. Окреслено напрями удосконалення охорони праці на різних рівнях.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: концепція гідної праці, безпека праці, охорона праці.

АННОТАЦИЯ. Рассмотрены проблемы безопасности труда в Украине, которые препятствуют формированию достойного труда. Определены направления усовершенствования охраны труда на разных уровнях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: концепция достойного труда, безопасность труда, охрана труда.

ANNOTATION. The problems of the safety of labour in Ukraine, which prevent the formation of the worth labour, are considered. The directions to improve of the labour protection at the different levels are determined.

KEY WORDS: worth labour concept, safety of labour, labour protection.

Постановка проблеми. Розроблена Міжнародною організацією праці концепція гідної праці є відповіддю на сучасні виклики, що постають у сфері соціально-трудових відносин. Ця концепція спрямована на досягнення таких цілей, як забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав і робочому місці, задіяння системи соціального захисту працівників і постійного соціального діалогу, що оптимізує відносини між працею та капіталом [4, с. 78].

Проблеми безпеки та охорони праці займають одне з ключових місць у даній концепції. Зокрема, компонента гідної зайнятості передбачає, з-поміж інших складових, справедливі та безпечні умови праці, охорону здоров'я і праці на робочому місці, а компонента соціального захисту має забезпечувати інтереси працівників у разі втрати або зниження доходів через травмування. У будь-якому випадку, формування гідної праці неможливе без ви-

рішення проблем у сфері охорони праці та за умов дефіциту безпеки праці в Україні.

Дійсно, праця в умовах свободи, праця, що високо оплачується, але є небезпечною, підриває здоров'я і благополуччя людини, не може вважатися гідною працею. Водночас, дефіцит безпеки праці в Україні є гострою і нагальною соціально-економічною та політичною проблемою, що створює загрози національній безпеці держави та її доброту і подальшому розвитку, оскільки пов'язана із станом і перспективами розвитку людського потенціалу.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Проблеми формування гідної праці, їх зв'язок із забезпеченням високої якості трудового життя, безпеки праці на підприємствах розглядають такі вчені, як А. М. Колот [4], О. А. Грішнова [10], О. О. Герасименко [9], О. Ю. Сердюк [8], М.Н. Кузнецова [6], Т.А. Коляда [5] та ін. Разом з тим, не вирішені на практиці проблеми у сфері охорони праці, високі показники виробничого травматизму та профзахворюваності, великий рівень приховування випадків травмування, не пов'язання таких випадків і захворювань працівників із виробництвом і професійною діяльністю чинять несприятливий вплив на процеси формування гідної праці в Україні. У зв'язку з цим, метою даної статті є наукове опрацювання проблем безпеки праці як чинника формування гідної праці в Україні та розробка пропозицій щодо їх вирішення шляхом удосконалення управління охороною праці на всіх рівнях, залучення соціальних партнерів і громадськості, формування культури охорони праці й ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Не дивлячись на деякі спроби реалізації концепції гідної праці та реформування сфери соціально-трудова відносин в Україні, ситуація залишається складною та вимагає активізації не лише представників МОП, але й урядовців, роботодавців і самих найманих працівників.

В Україні проблеми формування гідної праці проявляються, зокрема, у сфері охорони праці. Факторами критичного стану у сфері охорони праці є незадовільні умови праці на вітчизняних підприємствах, високий рівень захворюваності працюючого населення, що ускладнюється несприятливими умовами трудової діяльності, високі показники виробничого травматизму, недостатнє фінансування заходів і засобів з охорони праці, невиконання та неефективність державної політики у сфері охорони праці, ліквідація медицини праці, відсутність департаментів з охорони праці у регіональних і територіальних органах влади тощо.

Зокрема, протягом останніх років збільшується чисельність працівників, які здійснюють свою трудову діяльність в умовах,

що не відповідають встановленим нормам, їх питома вага досягла майже 30 %.

Викликає занепокоєння рівень виробничого травматизму та профзахворюваності в Україні протягом останніх років. Так, за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [1; 2], у 2011 році у порівнянні з аналогічним періодом 2010 року кількість страхових нещасних випадків зменшилась на 11,2 % (з 13109 до 11640). Разом з тим, кількість смертельно травмованих осіб збільшилась на 0,9 % або на 6 випадків (з 645 до 651).

Якщо протягом останніх шести років в Україні намітилась тенденція до зниження виробничого травматизму (порівняно з 22801 страхових нещасних випадків у 2005 році, у т.ч. 1033 випадки зі смертельним наслідком), то ситуація з професійними захворюваннями залишається нестабільною, а їх рівень високим. Зокрема, у 2011 році, у порівнянні з аналогічним періодом 2010 року, кількість професійних захворювань збільшилась на 8,7 % (з 4965 до 5396). Аналіз професійної захворюваності за видами економічної діяльності свідчить, що найвищий рівень профзахворюваності спостерігається у вугільній, металургійній і машинобудівній галузях. Вагомими причинами формування несприятливих умов праці у цих видах діяльності залишаються недосконалі технології, використання застарілого обладнання, машин і механізмів та їх несправність, неефективність і невикористання засобів захисту працюючими, порушення правил охорони праці, режимів праці і відпочинку.

Разом з тим, офіційна статистика не відображає реальний стан виробничого травматизму та профзахворюваності. Величезних масштабів в Україні набула практика заниження даних, приховування випадків виробничого травмування працівників і профзахворювань, особливо на малих і середніх підприємствах і в неформальній економіці.

Порівняння професійної захворюваності, виявленої в Україні, з відповідними даними країн Європи свідчать, що в Україні ці показники значно нижчі, при тому, що умови праці значно гірші. Офіційна статистика виявляє лише вершину айсберга професійної захворюваності. Більша її частина свідомо чи несвідомо не реєструється, або приховується. Довготермінові спостереження свідчать, що професійна патологія в Україні формується під впливом більш ніж 100 шкідливих виробничих чинників і діагностується у представників майже 200 професій (наведено за [7, с. 48]).

Серед соціальних процесів, що спричинили такий стан, М. Н. Кузнецова виділяє зміну ціннісних орієнтирів у суспільстві та критеріїв ефективності трудової діяльності із акцентуванням уваги працівників на отриманні засобів для життєзабезпечення, а роботодавців — прибутку за будь-яку ціну, що абсолютно виключило зі сфери уваги інтерес працівників до стану свого здоров'я, а роботодавців — до питань охорони праці [6, с. 104].

Високий рівень виробничого травматизму та профзахворюваності в Україні стають на заваді формуванню гідної праці та спричиняють значні економічні та соціальні втрати. За даними МОП [3, с. 16], економічні втрати від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у глобальному масштабі становлять 4 % світового ВВП.

В Україні підприємства втратили через нещасні випадки на виробництві у 2009 році 547,3 тис. людино-днів, а у 2010 році — 529,2 тис. людино-днів, що негативно позначилось на соціально-економічних і виробничих результатах діяльності. Тривала непрацездатність травмованих, незадовільна в цілому їх медична і професійна реабілітація призводить до значних виплат відшкодувань, які складають сотні мільйонів гривень. У результаті цього країна втрачає кваліфікованих працівників і отримує негативний вплив на розвиток і збереження трудового потенціалу.

У даному контексті одним із ключових і першочергових напрямів формування гідної праці в Україні, на нашу думку, має стати гарантування безпеки, збереження здоров'я та працездатності працівників на робочих місцях, а це покликана забезпечувати система охорони праці на всіх рівнях. Таким чином, охорона праці, яка реалізує права працівника на безпечні умови праці, цілком обґрунтовано визнається складовою частиною концепції гідної праці.

Охорона праці є важливим напрямом у діяльності Міжнародної організації праці. Системний підхід МОП у сфері охорони праці включає три основних правила, які відображені у всіх стандартах і в політиці МОП у цій сфері:

- праця повинна здійснюватися в умовах здорового і безпечного виробничого середовища;
- умови праці не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність;
- праця повинна надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації і служіння суспільству [3, с. 8].

Системне управління охороною праці та забезпечення професійного здоров'я працівників мають стати пріоритетними завдан-

нями держави та керівників вітчизняних підприємств. І передусім це зумовлюється соціально-економічними вигодами, на які можуть розраховувати роботодавці та держава, забезпечуючи охорону та безпеку праці на підприємствах.

Соціально-економічне значення охорони праці проявляється у її впливі та ефективності здійснюваних заходів на зміну трьох основних показників, що характеризують рівень розвитку суспільного виробництва:

1. Зростання продуктивності праці в результаті збільшення фонду робочого часу за рахунок скорочення внутрішньозмінних простоїв шляхом попередження передчасного стомлення, зменшення кількості мікротравм, зменшення цілодобових втрат робочого часу з причин тимчасової непрацездатності через травматизм, професійну та загальну захворюваність.

2. Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих за рахунок поліпшення стану здоров'я, збільшення середньої тривалості життя, що супроводжується збільшенням трудового стажу; підвищення професійного рівня внаслідок зростання кваліфікації і майстерності у зв'язку зі збільшенням трудового стажу; можливості використання залишкової трудової активності, досвіду та професійних знань пенсіонерів на доступних для них роботах.

3. Збільшення сукупного національного продукту за рахунок поліпшення зазначених вище показників [8].

Важливого значення щодо розвитку сфери охорони праці на перспективу мають такі першочергові завдання держави щодо здійснення нагляду та запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням: перегляд функцій центральних органів виконавчої влади у сфері державного нагляду за охороною праці, їх концентрація та приведення у відповідність до вимог Конвенцій МОП з метою істотного підвищення ефективності нагляду; впровадження аудиту з охорони праці; відновлення трудової (промислової) медицини, системи періодичних медичних оглядів, ранньої діагностики професійної патології та професійних захворювань на виробництві й ін.

Варто відмітити, що охорона праці — це та сфера, де, в першу чергу, необхідна співпраця соціальних партнерів [3, с. 12]. Соціальний діалог з питань охорони праці має велике значення для ефективного процесу прийняття законодавства, розробки державної політики та програм попереджувальних заходів як на державному, галузевому рівнях, так і на рівні підприємства. Необхідно забезпечити активну участь роботодавців, працівників і всіх заці-

кавлених державних установ у консультаціях з метою вироблення національної політики та реалізації національної програми з охорони праці.

При цьому соціальні партнери виступають суб'єктами соціальної відповідальності у забезпеченні гідних умов праці. Реалізація соціальної відповідальності у сфері умов та охорони праці здійснюється за такими напрямками: 1) соціальна відповідальність роботодавця та профспілкової організації щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці; 2) соціальна відповідальність держави щодо страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, щодо нагляду і контролю за умовами та охороною праці; 3) соціальна відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці [9, с. 274].

Готовність держави дотримуватися прав людини є значною настільки, наскільки цього вимагають її громадяни. Відповідно, найважливішу роль у сприянні тому, щоб держави гарантували і забезпечували дотримання прав людини у сфері праці, відіграють наукові співтовариства, роботодавці, працівники та їх організації [3, с. 5]. Виняткова роль у здійсненні відповідного впливу на державу належить науковцям і практикам з охорони праці, які привертають увагу суспільства до проблем безпеки праці та надають розголосу випадки недотримання прав на охорону життя і здоров'я на робочому місці.

Пропаганда безпечних і нешкідливих умов праці займає не останнє місце в практиці профілактичної роботи Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [1]. Так, у 2010 р. в засобах масової інформації було опубліковано 1739 статей з питань охорони праці та соціального захисту працюючих у разі виникнення нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань. Представники робочих органів Фонду взяли участь в опрацюванні та впровадженні системи управління охороною праці на 4629 підприємствах. З метою надання роботодавцям постійної допомоги у вирішенні питань збереження здоров'я людини та забезпечення безпеки праці протягом року страховими експертами надано 65 880 консультацій з питань охорони праці та страхування від нещасних випадків. Разом з тим, завелике навантаження на страхових експертів може перешкоджати якісному обслуговуванню та наданню ефективної допомоги підприємствам, адже в середньому по Україні на одного страхового експерта припадає 2642 зареєстрованих підприємств.

Ще одним важливим напрямом покращення умов праці на вітчизняних підприємствах є просування і поступове формування культури охорони праці на всіх рівнях. Національна культура профілактики у сфері охорони праці передбачає повагу до прав працівників на безпечні та здорові умови праці, активну участь уряду, роботодавців і працівників у створенні таких умов відповідно до чітко визначених прав і обов'язків, а також вищий пріоритет принципу запобігання [3, с. 15]. При цьому, кожен працівник має усвідомлювати свою відповідальність за власну безпеку на робочому місці та безпеку інших працівників і виробничого процесу, які залежать від нього, а це можливе якраз за умови прищеплення та розвитку культури охорони праці на підприємстві і в суспільстві. На нашу думку, поступове формування культури попередження, профілактики виробничого травматизму та профзахворюваності здійснить суттєвий вплив на зміцнення національного потенціалу у сфері охорони праці та мобілізацію національних ресурсів.

Концепція гідної праці також сприяє вирішенню багатьох проблем зайнятості, зокрема, у формальній і неформальній економіці, розробленню соціальних та економічних заходів з подолання наслідків низки негативних соціальних явищ, наприклад, ВІЛ/СНІД. Проблема ВІЛ/СНІД розглядається крізь призму необхідності забезпечення безпечних робочих місць, оскільки це захворювання спричиняє професійний ризик у низці професій (медичні працівники, персонал пенітенціарних установ, закладів побутового обслуговування населення тощо). Тому, як відзначає Т. А. Коляда, «створення безпечних умов праці в усіх видах діяльності означає в тому числі й профілактику зараження ВІЛ/СНІД. А безпечне виробниче середовище включає в себе профілактику та усунення виробничих ризиків, пов'язаних із зараженням ВІЛ/СНІД, однак не має цим обмежуватися» [5].

Ще одним аспектом, який пов'язує гідну працю та безпеку праці є тривалість робочого часу. Адже надмірна тривалість робочого часу та нестандартний графік роботи можуть шкодити фізичному і психічному здоров'ю людини, порушувати співвідношення між трудовою діяльністю і особистим життям [10, с. 234]. Зазначене ще раз пояснює, чому однією із незмінних причин формування несприятливих умов праці і, як наслідок, профзахворюваності в Україні є неефективність режимів праці та відпочинку.

Висновки з проведеного дослідження. Концепція гідної праці має зайняти центральне місце в розробленні економічної і соціальної політики нашої держави. Для України важливим аспек-

том формування гідної праці є вирішення нагальної проблеми дефіциту безпеки праці, створення ефективної системи охорони праці, розвиток і поширення культури охорони праці, розширення участі соціальних партнерів в цих процесах, а також визначення на цій основі перспектив і напрямів підвищення якості трудового життя. Вищезазначене можна віднести до основних напрямів удосконалення практики охорони праці та подальших наукових досліджень.

Литература

1. Аналіз стану виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах України за 2010 рік. — Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/1954>

2. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2011 р. — Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/2470>

3. Безопасный труд — право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда - 2009. — Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009. — 25 с.

4. *Колот А. М.* Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія / А. М. Колот. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.

5. *Коляда Т. А.* Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми / Т. А. Коляда // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — № 3 (50). — 2010. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VKhnuvs/2010_50/50/38.pdf

6. *Кузнецова М. Н.* Система управления охраной труда в социальной среде / М. Н. Кузнецова // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (12 заседание). 25.05.2012 г. / ред. колл. Воронежский государственный университет; МОО «Академия труда и занятости». — Воронеж, 2012. — С. 102—106.

7. Профіль гідної праці в Україні / Під ред. Іванкевича В. В. — генерального директора Інституту розвитку соціального страхування та кредитування. - Міжнародна організація праці, 2011. — 87 с. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://sockraina.com/sites/default/files/Urainienne_LR.pdf

8. *Сердюк О. Ю., Мачула Г. І.* Охорона праці у виробничій сфері як аспект формування гідної праці в Україні / О. Ю. Сердюк, Г. І. Мачула

// Вісник ДонНУЕТ. Серія економічні науки. — № 3 (47). — 2010. — С. 131—135. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2010_3/Serdyuk.pdf

9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.

10. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — Черкаси: видавництво ТОВ «МАКЛЮАУТ», 2011. — 360 с.

Статтю подано до редакції 25.05.2012 р.

УДК 330.131.5: 332.012.2: 332.384

А. Ю. Вега, канд. екон. наук,
ст. преподаватель кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет
им. Г. В. Плеханова»

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ИДЕОЛОГИИ У ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

АНОТАЦІЯ. Розглядаються питання формування екологічної ідеології у персоналу підприємств для прийняття обгрутованих рішень по забезпеченню екологічної, соціальної та промислової безпеки працівників і населення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Екологічна ідеологія, екологічна безпека та ризики, людський вимір, соціальна відповідальність бізнесу, мотивація персоналу, екологічні та соціальні стандарти життя населення.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются вопросы формирования экологической идеологии у персонала предприятий для принятия обоснованных управленческих решений по обеспечения экологической, социальной и промышленной безопасности работающих и населения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Экологическая идеология, экологическая безопасность и риск, человеческое измерение, социальная ответственность бизнеса, мотивация персонала, экологические и социальные стандарты жизни населения.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке гранта Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ), проект №12-32-01354