

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Віктор РИБІН

**доцент кафедри психології та соціальної роботи
Тернопільського національного економічного університету**

Вікторія БАРИЛКО

**студентка групи СР-21 Юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету**

Сучасний соціально-економічний стан економіки України потребує нестандартних підходів до створення умов праці, максимально сприятливих для людини та її всебічного повновагомого трудового зреалізування. У цій ситуації конче потрібні ефективні заходи не тільки поточного, а й випереджального характеру щодо нормалізації умов праці, причому як у межах держави, так і на рівні окремого підприємства чи організації. У зв'язку із цим постають питання вдосконалення системи управління умовами й охороною праці як одного із основних напрямків соціально-економічного розвитку держави й українського соціуму в цілому. Проблеми подальшого поліпшення умов праці безпосередньо пов'язані із всебічним вирішенням завдань раціонального використання трудових ресурсів, підвищення вмотивованої трудової активності людини, оскільки від цього багато в чому залежить зростання продуктивності праці, екзистенційне задоволення від виконання роботи, трудова полімотивація працівників [див. 1; 3–4].

Різні аспекти поліпшення умов й охорони праці в даному напрямку досліджували відомі українські вчені О.І. Амоша, Г.Г. Гогіташвілі, В.С. Джигирей, В.Ц. Жидецький, А.М. Кутиркін, Л.П. Керб, Л.М. Логачова, Н.Д. Лук'янченко, О.В. Мартякова, І.М. Миценко, О.Ф. Новикова, К.Н. Ткачук. Однак досі недостатньо вивченими є питання розробки *комплексного соціально-економічного підходу* до управління умовами й охороною праці та недостатньо визначені можливості його використання як на великих промислових підприємствах, так і в дрібних трудових формаціях.

Соціально-економічне управління умовами та охороною праці – це сукупність методів управління, організаційних, технічних, профілактичних заходів з охорони праці, що враховують чинники формування умов трудового процесу, елементи виробничого доквілля та управлінських дій, спрямованих на досягнення позитивних соціальних та економічних результатів діяльності. Механізм функціонування системи соціально-економічного управління умовами та охороною праці полягає у здійсненні конкретних управлінських учинкових дій соціального, економічного, соціально-психологічного характеру, визначених на основі аналізу чинників, існуючих методів управління



Рис. Чинники, які спричинюють формування умов охорони праці

та заходів, що дозволяє комплексно вирішувати проблеми у сфері організації охорони праці та поліпшення її умов і засобів (рис).

Для вирішення даного питання слід спершу провести класифікацію методів управління умовами та охороною праці із долученням до неї заходів стосовно формування психології безпеки у працівників, пропаганди безпечних способів праці, поліпшення її змістовності і продуктивності. Впровадження цього комплексу сприятиме підвищенню ефективності виробництва і якості продукції, зниженню травматизму та захворюваності, покращенню соціальних та економічних показників. Далі слід виявити теоретико-методичні та прикладні засади колективно-договірною регулювання охорони праці шляхом розробки рекомендацій щодо забезпечення обґрунтованого фінансування цільових витрат на реалізацію заходів із охорони праці та посилення контролю за дотриманням працівниками вимог технологічних процесів. Варто всебічно проаналізувати виконання робіт згідно з нормативами безпеки, гігієни праці, виробничої санітарії, провести моніторинг стану здоров'я працівників підприємства і системи заохочення працівників за активну участь та ініціативність у реалізації заходів із поліпшення умов та охорони праці. Усе це сприятиме якісному та своєчасному виконанню керівництвом підприємств чи організації та їх профспілками організаційно-технічних, соціально-економічних, нормативно-правових і медико-профілактичних заходів з покращення стану умов та охорони трудової діяльності працівників.

У результаті вивчення методологічних підходів до формування ефективної системи соціально-економічного управління умовами й охороною праці на промислових підприємствах є підстави висновувати про те, що саме теоретичні основи управління умовами та охороною праці потребують подальшого вдосконалення. Запропоноване вище визначення категорії “соціально-економічне управління умовами та охороною праці”, на відміну від вже існуючих, враховує соціальні та психологічні аспекти поведінки, діяльності, вчинення людини у виробничій сфері та передбачає використання відповідних важелів управлінського (психосоціального) впливу [див. 2].

Нормативно-правове забезпечення управління умовами та охороною праці в Україні оцінюється загалом позитивно. Проте здебільшого не спрацьовують механізми його реалізації. До того ж у нинішній складній соціально-економічній ситуації не спостерігається безпосередньої залежності між якістю законодавчого забезпечення та реальним станом системи охорони праці. Тому слід визначити комплекс напрямків щодо удосконалення механізму захисту прав і дотриманням гарантій працівників щодо безпечних умов трудового процесу. Це головню сприятиме підвищенню дієвості державного регулювання охороною праці. Кардинальні структурні зміни в економіці, незворотна технічна модернізація підприємств, поступове впровадження новітніх моделей організації праці зумовили нагальність відповідного оновлення системи управління умовами та охороною праці. Аналіз стану цих умов і системи охорони праці показав, що промислові регіони характеризуються кризовим станом у даній сфері, про що свідчать

наступні тенденції: а) поширення небезпечних умов праці, б) високі показники виробничого травматизму, г) професійно зумовлені захворювання, д) аварійність та часті порушення правил техніки безпеки. Негативну тенденцію мають спричинені зазначеними явищами збитки економічного і соціального характеру. Загалом це вказує на низьку ефективність чинної системи управління умовами та охороною праці.

Нині пріоритетними напрямками соціально-економічного управління умовами та охороною праці повинні постати: 1) підвищення економічної відповідальності власників підприємств та організацій за шкоду, що заподіяна здоров'ю працівників несприятливими умовами праці; 2) управління витратами, пов'язаними з умовами праці, що дозволяє вирішувати проблеми фінансування заходів з охорони праці на підприємствах; 3) стимулювання посилення діяльності та зацікавленості трудівників у поліпшенні умов праці; 4) створення і забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, впровадження соціальних і соціально-психологічних заходів щодо управління умовами й охороною праці.

Важливою причиною неефективності чинної системи охорони праці є невисокий рівень розвиненості інструментів договірної регулювання соціально-трудова відносин. Узагальнення результатів аналізу та соціологічних спостережень дало підставу систематизувати основні проблеми колективно-договірної регулювання питань охорони праці: 1) низька активність профспілок у забезпеченні захисту трудових прав, спричинена їхньою матеріальною та адміністративною залежністю від роботодавця; 2) неефективність механізму відповідальності роботодавця за невиконання умов колективного договору; 3) у змісті колективних договорів скупі представлені права працівників на безкоштовний медичний огляд, належне санітарно-побутове забезпечення. У подальшому варто розробити чіткі методичні рекомендації із забезпечення функціонування системи комплексного управління охороною праці на основі колективного договору, виконання яких сприятиме контролю реалізації якісного й своєчасного виконання заходів організаційно-технічного, соціально-економічного, нормативно-правового, медико-профілактичного і психотерапевтичного характеру.

1. Амоша А.И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование) / Александр Иванович Амоша. – Донецк: Издательство ИЭП НАН Украины, 1998. – 377 с.

2. Гуменюк (Фурман) О.С. Психологія впливу: [монографія] / Оксана Євстахіївна Гуменюк (Фурман). – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 304 с.

3. Керб Л.П. Основи охорони праці: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2001. – 252 с.

4. Панченко И.В. Создание безопасных условий как фактор повышения мотивации труда / Гор Володимирович Панченко // Вісник Технічного університету Поділля. Економічні науки. – Т.1., Ч.1. – 2003. – №4. – С. 146–148.