

–усунути небезпеки або зменшити ризик таких небезпек шляхом застосування захисних заходів у порядку пріоритетності

У Технічному регламенті наведено сучасні вимоги до конструкції машин, які здебільшого відсутні у тексті чинних нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП). Так, серед вимог щодо керування машинами зазначено, що до небезпечних ситуацій не повинні призводити:

- збої у роботі комп'ютерного обладнання або програмного статку;
- помилки у логіці системи керування;
- розумно передбачувані помилки людини (оператора) під час експлуатації машини та ін.

На відміну від попередніх НПАОП у Технічному регламенті звернуто належну увагу на ергономічність машин. Так, дискомфорт, втома, фізичні та психологічні стреси оператора машин мають бути знижені до мінімально можливого рівня з огляду на такі принципи ергономіки:

- врахування можливих розмірів тіла оператора, його сили і витривалості;
- забезпечення достатнього простору для рухів частин тіла оператора;
- уникнення встановлення фіксованої (заданої) продуктивності;
- уникнення необхідності спостереження, яке вимагає тривалої зосередженості;
- пристосування системи взаємодії «людина-машина-виробниче довкілля» до передбачуваних характеристик (вмінь, параметрів) оператора.

## УДК 316.3

*Древаль Ю.Д.*

*Національний університет цивільного захисту України*

### **ПРЕКАРИЗАЦІЯ ЯК ДЕСТРУКТИВНИЙ ФАКТОР ПРАЦЕОХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ**

Сучасності властива глобальна трансформація всієї системи суспільно-політичних та соціально-трудових відносин. Це стосується і змісту та форм трудової діяльності, зокрема інтенсивного розвитку явища прекаризації.

Поняття «прекаріат» утворене від двох базових слів (від лат. *precarium* – нестійкий, нестабільний, негарантований) і «пролетаріат», яке традиційно позначувало клас, що був відчуженим від результатів праці і піддавався експлуатації в інтересах панівного класу – буржуазії. У підсумку в суспільних науках прекаріатом почали називати людей, яким нав'язано ненадійну, нестійку, непостійну трудову зайнятість. Відтак і «прекаризація» має позначати процес посилення нестабільності у становищі та соціальному статусі найманих працівників.

Останнім часом феномен прекаризації все частіше аналізується науковцями та фахівцями у різних сферах соціально-трудових відносин. Цей термін, за оцінкою О. Гайдара, «найбільш яскраво відображає тенденцію змін соціально-трудової сфери – правова дерегуляція трудових відносин при одночасному демонтажі соціальних гарантій з метою зростання інтенсивності та збільшення примусу до праці» [1, с. 122–123]. Не випадково деякі автори розглядають стратегію прекаризації в якості ефективного інструменту насаджування в колективі страху і покірливості [2]. Натомість П. Херман розглядає явище прекаріату з позицій загального соціального розвитку, обґрунтовуючи висновок щодо нездатності сучасної владної системи виконувати власні зобов'язання у соціальній сфері [3, р. 55].

До основних причин появи та посилення явища прекаризації традиційно відносять перекося в глобалізаційних процесах, внаслідок чого посилюється залежність країн

«третього світу» від розвинутих країн, збільшуються розміри зовнішньої заборгованості, посилюється соціальна неоднорідність та диференціація доходів. Відтак стрімко зростає кількість тимчасових робочих місць, розповсюджуються практики лізингу та аутсорсингу тощо. Проте, до цього додати й цілеспрямовані заходи керівників роботодавців та менеджерів (спрямованих, зокрема, на зниження виробничих затрат, економії фонду заробітної плати та на заохочення використання «неповноцінних» трудових відносин).

Найбільш уразливими у цьому відношенні є категорії населення, що зайняті малокваліфікованою працею, сезонні працівники та нелегальні трудові мігранти. Проте на сьогодні лави «прекаріїв» все частіше поповнюються і представники так званих креативних професій (спеціалісти у сфері інформаційних технологій, програмісти тощо), а також жінки, молодь та студенти.

Слід також відзначити, що розповсюдження явища прекаріату не обов'язково супроводжується абсолютним зубожінням чи відвертим ущемленням трудових прав. За такої форми зайнятості наймані працівники досить часто отримують більшу свободу дій та можливість порушувати чинні приписи та інструкції. Як зазначає Ж.-Т. Тоценко, першочергово це стосується «представників волелюбного духу, незалежних від суворой дріб'язкової регламентації офіційних (державних, акціонерних, приватних) підприємств і організацій...» [4, с. 5].

Процеси прекарізації не минули і розвинених країн, в яких стрімко зростає частка працездатного населення, що була змушена чи навіть свідомо обрала нетрадиційні форми зайнятості. Так, за деякими підрахунками, у ФРН кожен третій найманий працівник на сьогодні перебуває у стані прекаріату. У цій країні до такої категорії відносяться першочергово ті особи, які зайняті *Ein-Euro-Job* (одноевровою роботою), *Ich-AG* (підприємці-одинаки), *Teilzeitbeschäftigung* (часткова зайнятість) та в деяких інших видах «неповноцінних» трудових відносин [5].

На сьогодні вже опрацьовано питання щодо критеріїв, які можна застосовувати для визначення прекаріату. Як стверджують Є. Грішнова та Є. Бринцева, до таких груп критеріїв відносяться:

1. Ринкові (безробіття, вимушена неповна зайнятість, сезонна робота);
2. Правові (неофіційна зайнятість, невизначений правовий статус людини в країні)
3. Соціально-трудова (нестабільність роботи, гнучкість форм зайнятості, тяжкість і небезпечність праці);
4. Соціально-психологічні (відсутність впевненості у збереженні роботи, соціальне відторгнення, невпевненість у завтрашньому дні);
5. Економічні (зокрема, низький рівень доходів) [6].

Прекаріат окрім іншого також позначається і тією обставиною, що неповноцінні трудові відносини прирікають працівника на фінансову залежність від держави, поза якою вже видається неможливим забезпечити гідний прожитковий мінімум. Досить виразно зазначена тенденція спостерігається якраз в розвинених чи провідних країнах світу. Розвинені країни мають змогу надати гідне соціальне забезпечення найменш заможним верствам населення, проте інколи це приводить лише до зростання явища прекаріату. Парадоксальність ситуації полягає у тому, що навіть отримуючи соціальну допомогу, представники даної групи формально не відносяться до категорії безробітних. Відтак, створюються об'єктивні передумови для консервування такої частки соціально-трудова відносин.

Розповсюдження прекаріату призводить до стрімкого зниження рівня безпеки та гігієни праці. Першочергово це стосується недотримання базових правил з охорони праці та посилення експлуатації працівників. До цього слід додати й ущемлення соціальної захищеності працівників (гарантій заробітної плати, ефективної діяльності профспілок у сфері охорони праці, права на відпочинок та на відпустку, різнобічних допомог тощо). Суттєво знижується і мотиваційна складова у відношенні працівника до безпеки на робочому місці, адже нематеріальний чинник значно поступається усьому тому, що обрховується в

грошовому еквіваленті. І в таких намірах працівник знаходить повне порозуміння з боку роботодавця.

Відтак, терміни «прекаріат» та «прекаризація» відображають важливі соціально-економічні, а також суто трудові та працезохоронні процеси. Вони фіксують істотні важливості сучасних відносин у сфері праці, охоплюючи різнобічні форми атипової зайнятості та відповідні зміни в соціальній стратифікації. Процесу прекаризації властиве і загострення проблеми ефективності працезохоронної політики, яка має здійснюватися з урахуванням нових реалій в соціально-трудових відносинах.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гайдар А.Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации / А.Е. Гайдар // *БізнесІнформ*. – 2015. – № 6. – С. 121–126.
2. Федорова А. Э. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников / А.Э. Фёдорова, А.М. Парсюкевич // *Известия Уральского государственного экономического университета*. – 2013. – № 5 (49). – С. 76 – 81.
3. Herrmann P. Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia / Peter Herrmann, Viacheslav Bobkov, Judit Csoba (eds.). – Bremen : Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. – 264 p.
4. Тощенко Ж.-Т. Прекаріат – новий соціальний клас / Ж.-Т. Тощенко // *Социс*. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
5. Мармер Э. Что такое прекаріат / Эдуард Мармер [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/chto-takoe-prekariat/>
6. Гришнова Е.А. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины : Доклад, представленный в рамках сессии «Реакция рынка труда на кризис» XIV Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» (Москва, 2-5 апреля 2013 г.) [Электронный ресурс] / Е.А. Гришнова, Е.Г. Бринцева. – Режим доступа : <http://www.gosbook.ru/node/71987>

УДК 331.45

*Древаль Ю.Д., Каленик Г.О.*

*Національний університет цивільного захисту України*

## СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПРОФІЛАКТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Профілактику у загальному вигляді можна визначити як попередні заходи для недопущення чи попередження настання якогось небажаного явища. У технічній сфері, наприклад, профілактика полягає у попереджувальних заходах для підтримки технічного об'єкта та обладнання у справному або працездатному стані. У руслі ж здійснення працезохоронної політики профілактика полягає в комплексі попереджувальних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Профілактичним заходам приділяється належна увага в діяльності Міжнародної організації праці. Це стосується як програмних засад, так і поточної нормотворчої діяльності. Базове слово «профілактика» наводиться у назвах деяких доповідей, підготовлених до Всесвітнього дня охорони праці. Це доповіді «Профілактика і культура охорони праці на виробництві» (2004 р.), «Управління ризиками та профілактика у сфері охорони праці в нових умовах» (2010 р.), «Профілактика професійних захворювань» (2013 р.) та «Разом