

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

підвищимо культуру профілактики у сфері праці» (2015 р.). Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006 р.), термін «національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієні праці» означає культуру, у якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності й обов'язків і коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет [1].

Формування профілактичних заходів на державному рівні повинно здійснюватися з урахуванням оцінки суспільних потреб у вирішенні тієї чи іншої проблеми, а також обліку й аналізу негативних та позитивних факторів зовнішнього середовища (політичних, економічних, соціальних та технологічних), яке взаємодіє з національною системою охорони праці. Такі заходи мають спиратися на аналіз стану безпеки та гігієні праці в країні, включаючи аналіз національної системи з охорони праці. Основу такої системи, за оцінкою К. Ткачука та М. Репіна, складають організаційно-технічне, нормативно-правове, медико-соціальне, наукове, інформаційне та кадрове забезпечення охорони праці [2, с. 17]. Ця система створюється, підтримується, розвивається та періодично переглядається на основі консультацій з соціальними партнерами.

До профілактичних заходів в окремих сферах соціально-трудоких відносин, згідно з напрацюваннями А. Єсипенка, Т. Таїрової та О. Сліпачука, відносяться заходи, що спрямовані на вирішення актуальних проблем з охорони праці, специфічних для конкретної галузі. Це розроблення та перегляд наявних нормативно-правових актів з охорони праці; навчання, підвищення рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; організація розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту; наукові дослідження у сфері охорони праці; проведення наукових досліджень з питань медицини праці, профілактики професійних і виробничо обумовлених захворювань; пропаганда безпечних і нешкідливих умов праці; проведення інших профілактичних заходів (надання допомоги підприємствам з високим рівнем ризику для проведення профілактичних заходів) [3, с. 47–49].

Розроблення та застосування профілактичних заходів на рівні підприємства має ґрунтуватися на аналізі різнобічних факторів, що призводять до посилення ризику травмування на робочому місці. Відомо, що до основних причин травматизму відносяться незадовільна організація виконання робіт, неякісне проведення інструктажу, особливо при виконанні робіт підвищеної небезпеки, необережні дії потерпілих, ігнорування чи суто формальне проведення медичних оглядів, порушення правил дорожнього руху тощо.

До розробки профілактичних заходів на такому рівні мають залучатися не лише роботодавці, але і представницькі організації робітників та фахівці з охорони праці. Якраз роботодавець, відповідно до змісту ч. 2 ст. 13 Закону України «Про охорону праці», «забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються» [4]. Профілактичним заходам має виділятися місце і в розділі «Охорона праці», який наводиться в колективному договорі. Інженер з охорони праці має також спиратися на зміст підрозділу «Аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працюючих», який міститься в «Рекомендаціях щодо побудови, впровадження та удосконалення СУОП» (до якого входять в якості структурних частин «Аналіз ефективності СУОП» та «Аналіз та зменшення ризиків виникнення небезпечних ситуацій») [5].

Як правило, сукупність зазначених заходів стосується ключових аспектів працезахоронної політики відповідно держави, галузі, регіону та підприємства. У кінцевому рахунку вони направлені на вирішення різноманітних і складних проблем охорони праці й потребують відповідного організаційного, матеріально-технічного, нормативно-правового та наукового забезпечення при їх реалізації.

З урахуванням тенденцій в цій предметній області, а також результатів проведених досліджень, визначається алгоритм розроблення профілактичних заходів, основу якого складають наступні етапи:

- визначення проблеми з охорони праці;
- визначення напрямів вирішення проблеми; моделювання процесу вирішення проблеми;
- розроблення проектів профілактичних заходів (програм з охорони праці);
- прийняття концептуального варіанту проектів профілактичних заходів (опрацьовано та сформульовано на основі аналітичних розробок К. Ткачука та М. Репіна [2, с. 17–18]).

В рамках завершального етапу відбуваються тристоронні консультації за участі державних органів влади, представницьких організацій роботодавців та працівників. У результаті таких консультацій здійснюється уточнення та схвалення концептуального варіанту проектів профілактичних заходів або відповідних програм з охорони праці. Причому, якраз на основі урахування досвіду так званого «низового рівня» видається можливим досягти системних зрушень у вдосконаленні профілактичних заходів з охорони праці.

Отже, профілактичні заходи у сфері охорони праці є складною системою структур та взаємодій. Вони охоплюють всі рівні соціально-трудова відносин, складаючи в кінцевому рахунку надійну основу працезахоронної політики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 187 [2006 г.] [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_515
2. Ткачук К.Н. Алгоритм розроблення профілактичних заходів з охорони праці на державному рівні / К.Н. Ткачук, М.В. Репін // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2013. – № 5/10. – С. 16–19.
3. Єсипенко А.С. Розроблення переліку профілактичних заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища / А.С. Єсипенко, Т.М. Таїрова, О.А. Сліпачук // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2012. – № 1 (63). – С. 42–49.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ (Редакція станом на 05.04.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
5. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці : затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.gov.ua/index.php/uk/normativna-baza/nakazi/3041-2265>

УДК 316.624

*¹Древаль Ю.Д., ²Оганезова Н.О.,
¹Національний університет цивільного захисту України
²Харківський медичний коледж № 1*

ТРУДОГОЛІЗМ І СФЕРА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Трудоголізм у загальному тлумаченні – це надмірна працьовитість. У словнику «Вікіпедія» «трудоголізм» трактується в адиктивному смислі і надміру спрощено пояснюється як «залежність». На побутовому рівні трудоголіком (працеголіком) називають людину, яка повністю себе посвячує роботі. Чи не в кожному колективі існує власний трудоголік, який присвячує виконанню власних професійних обов'язків значно більше часу та зусиль, ніж це передбачено його посадовими обов'язками.