

Любов Поліщук
Ольга Устянська

РОЗВИТОК ПРАЦЕОХОРОННОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Відомо, що будь-яке виробництво містить технологічні операції, при виконанні яких існує ризик отримання виробничої травми або професійного захворювання, тому й не існує безпечних та нешкідливих умов праці. Низький рівень життя та загроза залишитися без роботи змушують людей працювати в умовах підвищеного ризику, що тягне за собою ігнорування правил безпеки. Одне із завдань державної політики – попередження виробничого травматизму та професійних захворювань. На сьогодні в Україні відсутній механізм економічної мотивації роботодавців та працівників до створення більш безпечних і здорових умов праці, а отже, до запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям.

Може здатися, що в сучасному світі людство вже дослідило всі можливі несприятливі та небезпечні фактори виробничого середовища, однак існує помилкова думка, що рішення всіх проблем охорони праці вже знайдені. З розвитком науки та техніки постійно з'являються нові небезпечні та шкідливі фактори. Діяльність людей в сфері охорони праці буде ефективною лише тоді, коли ця дисципліна буде швидко вдосконалюватись відповідно до вимог сучасного виробничого середовища, тому ця тема є дуже актуальною.

Метою роботи є виявлення нових тенденцій і напрямків розвитку охорони праці в Україні та світі, що сформувалися під впливом безперервного розвитку сучасних технологій.

Результати дослідження

Багато уваги проблемам охорони праці приділяється в працях таких науковців, як О. Бондарчук, О. Виноградова, Д. Галко, М. Гандзюк, М. А. Горбатенко, Н. Дяченко, Є. Желібо, О. Кобилянський, П. Нагорна, Л. Романів, О. Ткаченко, М. Халімовський та ін., які присвячені аналізу стану та динаміки виробничого травматизму та охорони праці в Україні. На їх думку, проблеми безпеки праці та виробничого травматизму на виробництві мають бути віднесені до категорії особливої державної та суспільної значущості, а їх розв'язання – до пріоритетних завдань національної безпеки.

Організація праці, яка ігнорує вимоги гігієни і безпеки праці, як засвідчує міжнародний досвід, підриває економічну ефективність підприємств. Гідна праця – це, насамперед, безпечна праця. А безпечна робота, зі свого боку, є позитивним чинником підвищення продуктивності й економічного зростання.

Актуальність проблеми покращення стану охорони праці доведена даними звіту Фонду соціального страхування України «Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за I півріччя 2019 року»: у I півріччі 2019 року в Україні зареєстровано 2335 потерпілих від нещасних випадків на виробництві, з них 189 – смертельно. Зокрема складено також 554 акти на випадки, що сталися у минулих роках, з них 106 – зі смертельними наслідками. Незмінними залишилися і причини нещасних випадків: переважають організаційні – 65,2% (1523), психофізіологічні – 22,3% (521), а через технічні причини – 12,5% (291). Найпоширенішими організаційними причинами стали: невиконання вимог інструкцій з охорони праці – 36,7% (858 травмованих осіб), невиконання посадових обов'язків – 8,2% (192 травмовані особи) та ін. Кількість нещасних випадків в результаті порушень правил експлуатації обладнання, устаткування, машин та механізмів становить 32,1% (750 випадків, з них 87 – смертельно). Порівняно з I півріччям 2018 року кількість професійних захворювань збільшилась на 31,0 % або на 270 захворювань (з 870 до 1140), а загальна кількість встановлених діагнозів професійних захворювань становила у I півріччі 2019 року 2012 діагнозів (Профілактика виробничого травматизму, 2019).

Національна система запобігання виробничим ризикам формуватиметься відповідно до послідовної ієрархії визначених Директивою № 89/391/ЄС таких загальних принципів:

- запобігання ризикам;
- оцінювання ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення джерел ризиків;
- адаптація умов праці до працівника;

- адаптація до технічного прогресу;
- заміна устаткування підвищеної небезпеки на безпечне або менш небезпечне;
- розроблення узгодженої загальної політики запобігання виробничим ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;

- надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту, що використовуються працівником – належний інструктаж працівників (Директива, 2008).

Варто зазначити, що на державному рівні існують значні недоліки, а саме: недостатнє фінансування заходів і засобів з охорони праці, а також проблеми державної політики, що полягають у відсутності системи управління охороною праці в центральних і місцевих органах виконавчої влади, а також застарілості бази нормативних документів, низькій ефективності адміністративних заходів і юридичної відповідальності за порушення законодавства, що стосується охорони праці (Виноградов, 2011, с. 32). Негативний стан безпеки праці пояснюється тим, що більша частина основних виробничих фондів фізично зношена, морально застаріла, а нові машини вітчизняного виробництва в абсолютній більшості не відповідають вимогам безпеки. Велика кількість робітників, за даними Держкомстату, працює в антисанітарних умовах збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом; перевищення рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці. Більше 70% підприємств України, за даними Державної служби України з питань праці, на сьогодні не відповідають вимогам санітарних норм і правил щодо функціонування у них систем опалення, вентиляції, освітлення та роботи санітарно-побутових приміщень; в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих факторів працює майже кожен третій працівник.

Охорона праці – це багатогранне поняття, під яким потрібно розуміти не лише забезпечення безпеки працівників у процесі виконання ними їх посадових обов'язків, воно охоплює різні заходи, серед яких доцільно виокремити профілактичні та превентивні процедури щодо професійних захворювань, організацію різних форм повноцінного відпочинку і харчування працівників під час робочої перерви, забезпечення їх необхідним спецодягом та гігієнічними засобами і навіть надання соціальних пільг і гарантій (Дяченко, 2011, с. 124).

Головна роль у впровадженні культури охорони праці на виробництві має належати керівнику підприємства, організації чи установи, який має розуміти, що охорона праці – це не збитки при реалізації праці охоронних заходів, а вигідний внесок у майбутній розвиток підприємства. Безпека праці має бути найвищим пріоритетом в діяльності будь-якого підприємства, установи чи організації (Горбатенко, 2019, с. 89). Принципові нововведення у всі сфери сучасного матеріального виробництва вносить науково-технічний прогрес, при цьому докорінним чином змінюються знання та предмети праці, методи обробки інформації, що також змінює умови праці.

Сучасний стан охорони праці в Україні можна охарактеризувати як такий, що викликає серйозне занепокоєння. Невід'ємна частина соціально-економічного розвитку держави – створення безпечних умов праці. Потрібно зазначити, що на сьогодні безпека праці не займає належне їй місце в системах управління виробництвом та економічної безпеки, адже більшість керівників усіх форм власності поки що не усвідомлюють, що безпека праці – це основний напрям розвитку трудових відносин у цивілізованому суспільстві та суттєва економічна перевага у конкурентній боротьбі. Діюча система управління охороною праці на всіх рівнях сформована за принципом коригувальних дій на небезпечні випадки та ситуації, а не за принципом запобіжних дій, тобто профілактики небезпечних випадків та ситуацій, що унеможливорює визначення пріоритетності профілактичних заходів з безпеки та гігієни праці. Такий підхід не сприяє запровадженню ефективного механізму економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці і не дає змоги роботодавцям вибирати найефективніший спосіб управління.

Результати проведення аналізу матеріалів розслідування нещасних випадків на виробництві свідчать, що більшість заходів, спрямованих на запобігання небезпечних випадків, полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці, тому, дуже часто, такий однотипний підхід до розв'язання проблеми без усунення причин настання нещасних випадків призводить до їх повторення.

Необхідно впроваджувати таку систему управління охороною праці, яка б не тільки передбачала взаємну соціальну та економічну відповідальність роботодавця і працівника, а ще була б спрямована на зміну їх ставлення до питань виробничої безпеки.

Як зазначають іноземні фахівці, працюючи в Україні за програмою МОП, велика кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками пояснюється такими причинами: незадовільною підготовкою робітників і роботодавців з питань охорони праці; відсутністю контролю за станом безпеки на робочих місцях; недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту; повільним впровадженням засобів колективної безпеки на підприємствах; спрацьованістю засобів виробництва та ін. (Сучасний стан, 2013).

Чималу роль у побудові сучасних систем безпеки праці відіграє держава через систему органів, які контролюють та координують стан охорони праці у різних сферах економічного життя. Досвід інших країн та міжнародна практика засвідчують, що велике значення у механізмі розробки і реалізації державної політики у сфері охорони праці належить національним інспекціям праці. Реформування системи державного управління безпекою в сфері праці зумовлено і тим, що на сьогодні вкрай незадовільною залишається загальноекономічна ситуація у країні. Державна політика України в галузі охорони праці спрямована на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків та професійних захворювань. Вона базується на низці принципів, основними з яких є пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення безпечних та належних умов праці, підвищення рівня промислової безпеки, соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Соціальне значення охорони праці полягає в сприянні зростанню ефективності суспільного виробництва шляхом безперервного вдосконалення і поліпшення умов праці, підвищення її безпеки, зниження виробничого травматизму і захворюваності (Керб, 2006, с. 216).

Поряд з цим, сьогодні держава приділяє величезну увагу проблемі психологічного здоров'я працівників. Встановлено, що робітники в стресовому стані схильні до допущення помилок, що ведуть до нещасних випадків і аварій в кілька разів більше, ніж в спокійному стані. Для усунення подібних проблем ведуться пошуки нових методів зняття стресів та підвищення стійкості до стресових ситуацій, до штатів компаній входять психологи, які щорічно проходять курси підвищення кваліфікації та надають поради роботодавцям і працівникам.

В країнах Європейського Союзу багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві. У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. Агентство ЄС визначило стрес як «негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників у тому числі через надмірні вимоги до роботи авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці, насильства і третирування з боку колег». До «класичних» факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25% робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних через це становлять 20 млн євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн євро.

Комісія ЄС прийняла рішення розробити Європейську стратегію з питань трудового середовища. Європейська конфедерація профспілок (СКП) запропонувала ввести заходи в галузі безпеки праці та посилити санкції щодо роботодавців, винних у порушенні правил безпеки на виробництві, а також поширити положення цієї стратегії на тих, хто працює у рамках нетипової зайнятості (Стрес, 2016).

Для зниження впливу стресів роботодавець має сформувати позитивний соціально-психологічний клімат в колективі: взаємодовіру, доброзичливу і ділову критику, уникнення зайвого тиску на підлеглих і визнання права самостійно приймати рішення без страху покарання за можливі помилки, їх достатню поінформованість про стан справ на підприємстві, задоволеність належністю до колективу, високий ступінь взаємодопомоги. Для цього потрібно: уникати монотонної роботи та надто високої відповідальності за неї, ризику для здоров'я та життя; забезпечити працівників інформацією про діяльність організації та гідною матеріальною винагородою, можливістю професійного і особистого розвитку; психологічну сумісність співробітників, чітко розподілити їх функціональні обов'язки; налагоджувати психологічні контакти з підлеглими – не кажучи вже про створення належних – здорових і безпечних – умов праці (ст. 43 Конституція України). Байдужість до стану здоров'я працівників та умов їх роботи неприпустима. Не тільки тому, що людське життя і здоров'я – найвища цінність (зокрема, згідно ст. 3 Конституції України), а й тому, що фізично і морально здоровий працівник швидше і краще виконує роботу.

Підприємці, які працюють за кордоном, підрахували і прийшли до висновку, що більш економічно вигідно вкладати кошти в охорону праці, аніж наражати себе на аварії на виробництві та постійну ліквідацію наслідків нещасних випадків.

Потрібно зазначити, що так званий «людський фактор» присутній у формуванні причин майже 90% нещасних випадків. Почуття небезпеки в людини розвинене недостатньо, а безпека стоїть на другому місці після вигоди. Тому нещасні випадки частіше пов'язані зі ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією працюючих. Як стверджують психологи, коли людина психічно здорова, вона не прагне до самознищення чи травмування себе й оточуючих її людей. Отже причини порушення правил і норм охорони праці варто шукати не тільки в психічних властивостях особистості, але й у впливах зовнішніх подразників, одним із яких є стрес.

Метою роботодавця, насамперед, має стати сприяння та створення таких умов, щоб працівники були професіоналами своєї справи, а кожен працівник повинен підтримувати шляхом самоосвіти свою компетентність в галузі норм та вимог безпеки охорони праці

Потрібно відмітити, що в нашій країні безпека праці заохочується надто рідко. Мотив вигоди, як правило, постійно підсилюється, а мотив безпеки праці не тільки не отримує підкріплення, а навіть принижується. Внаслідок цього мотивація дотримання правил послаблюється, відбувається адаптація до їх порушення, що буде залишатися без покарання, доки з людиною не трапиться нещасний випадок (Гандзюк, Желібо, & Халімовський, 2011, с. 384).

Перехід суспільства до широкого використання ринкових відносин, виникнення різноманітних форм власності, спонукає до виявлення та розроблення новітніх підходів до побудови сучасної моделі управління охороною та безпекою праці на різних рівнях – від національного до виробничого. Саме тому в країні з соціально-орієнтованою економікою охорона праці має бути одним з найважливіших завдань як державної політики загалом так і в межах окремого об'єкта господарювання (Романів, & Бабух, 2014, с. 222).

Існують різні способи використання сучасних технологій для підвищення безпеки працівників на робочому місці. Сьогодні високошвидкісний Інтернет став більш доступним, що дозволяє організаціям впроваджувати новітні технології, наприклад, смарт-годинники, які дозволяють співробітникам робити все, від проведення перевірок до звітів про нещасні випадки, на своїх мобільних телефонах або планшетах. Впровадження мобільних пристроїв для підтримання безпеки працівників допомагає в зниженні ризиків та більш ефективному плануванні профілактичних дій (Романів, & Бабух, 2014, с. 226). Такі технології особливо корисні для людей, які працюють в ізольованих місцях. Організації обробляють багато звітів про стан безпеки на підприємстві, але буває досить складно пов'язати всі дані в реальному часі, щоб з'ясувати ймовірність виникнення нещасного випадку. Для того щоб збільшити ефективність, компаніям необхідно зробити так, щоб визначення ймовірності небезпечного випадку базувалося на повному врахуванні всіх факторів. Компанії зможуть зібрати потрібну інформацію, використовуючи відповідні аналітичні програми та інструменти. Розробка таких персоналізованих звітів про тенденції безпеки з подальшим створенням кращих навчальних програм, безумовно, зменшить кількість травм на робочому місці.

Недостатнє залучення засобів масової інформації, інформаційних ресурсів та Інтернету для забезпечення обізнаності працівників у сфері безпеки та гігієни праці не дає змоги застосовувати всі інструменти для пропаганди безпечної праці.

На сучасному етапі розвитку робоче місце постійно змінюється, щоб задовольнити зростаючі потреби ринків, технологій і нових поколінь працівників. Персоналізований досвід користувачів є нова норма. У цей динамічний час керівники системи охорони навколишнього середовища мають зосередитися на тому, як вони можуть адаптувати свої програми для ефективної роботи в умовах постійних змін (Романів, & Бабух, 2014, с. 227). Креативне мислення застосовуватиметься при створенні навчальних модулів з питань пожежної безпеки, хімічної безпеки, безпеки лабораторій, безпеки об'єктів та обладнання й інших програм навчання персоналу з питань техніки безпеки. Деякі з найкращих практик, які проводяться в цій сфері, охоплюють:

- призначення керівників з безпеки, які показали виняткову поведінку з практики безпеки;
- заохочення працівників до участі в перевітках робочих місць;
- проведення опитувань та інтерв'ю, які дозволяють працівникам вільно говорити про свій досвід;
- звернення за відгуками співробітників про те, яким чином вони хотіли б займатися навчаннями з безпеки.

Культура безпеки на робочому місці має бути прищеплена кожному співробітнику. Дослідники О. Кобилянський, С. Дембіцька та І. Кобилянська доводять, що потрібно не сформувати у майбутніх фахівців культуру безпеки у ЗВО (2013а, 2013с, 2014), але й керівники підприємств мають проводити спеціальні заходи, які забезпечують культуру праці, та постійно доводити, що пріоритет у виробничій діяльності має надаватися безпеці праці (2013в). Має бути більше обов'язкових засідань для працівників з питань безпеки, де нові питання безпеки виявляються та розглядаються миттєво. Це допоможе не тільки швидко вирішувати проблеми, але й гарантує, що робітники будуть ознайомлені з новими протоколами безпеки, які знижують тим самим рівень травм на робочому місці (Романів, & Бабух, 2014, с. 228). Необхідно пам'ятати, що за безпеку несуть відповідальність як роботодавці, так і працівники.

Традиційний підхід у галузі охорони праці зосереджується на виявленні, а не попередженні небезпечних випадків. Робітники притягаються до відповідальності за аварії внаслідок їх небезпечних дій. Критики кажуть, що існуюча система охорони праці не в змозі мотивувати працівників поводитись належним чином. Проблема фіксується тільки після того, як аварія сталася, а люди опинилися в небезпеці. Також вказують на те, що перевірки не завжди дають чітке уявлення про всі нещасні випадки. Альтернативний підхід потребує більшої відповідальності працівників. Було встановлено, що підвищення інформованості про процеси безпеки здатне підвищити повагу до фахівців з безпеки праці на робочому місці (Frost, 2016, с. 19). Новітні тенденції правового забезпечення управління охороною праці потребують віддавати пріоритет профілактичному характеру діяльності, запобіганню виникнення виробничих ризиків. Загальною вимогою є всебічне вивчення потреб з удосконалення дієвості законодавства про охорону праці (Сучасний стан, 2013). Нові умови господарювання потребують і нових, ефективніших форм та методів профілактичної роботи. Ідеться про обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, яке нарешті закріплене законодавчо. З цією метою необхідно:

- ввести такий механізм управління охороною праці, коли роботодавцям буде економічно не вигідно мати шкідливі і небезпечні умови виробництва;
- забезпечити надійне фінансування витрат, пов'язаних з виплатою компенсацій працівникам при втраті працездатності, а також пенсій по інвалідності і у випадку смерті годувальника;
- організувати надійну систему медичної, професійної та соціальної реабілітації потерпілих на виробництві;
- значно підвищити рівень усієї профілактичної роботи щодо запобігання нещасних випадків та професійних захворювань.

Україна зробила спробу впровадження методів вивчення охорони праці, що відповідає європейським стандартам, а саме: введення спеціальних дисциплін з охорони праці у всіх навчальних закладах системи освіти України; організація підготовки фахівців з охорони праці у закладах вищої освіти; забезпечення активної участі профспілок у вирішенні проблем охорони праці; забезпечення матеріально-технічної та методологічної бази з підготовки, перепідготовки, підвищення рівня кваліфікації всіх фахівців та фахівців з охорони праці, зокрема.

Як показує закордонний досвід, в більшості країн-членів ЄС дисципліна «Охорона праці» введена до навчальних програм на різних ступенях освіти. У ряді країн охорону праці починають вивчати зі шкільної лави.

Уряд Данії прийняв Закон «Про викладання проблем навколишнього середовища школярам і студентам», що закріпив обов'язковість їхньої підготовки в сфері охорони праці, а також розробив і реалізує програму «Чисте продуктивне середовище». Розділ, присвячений охороні праці молодих працівників, враховує й школярів. За сприяння Міністерства освіти, профспілок, об'єднання промисловців і підприємців, організацій вчителів і батьків на телебаченні був створений мультиплікаційний серіал, герої якого розповідають школярам про правила поведінки, потребу підтримувати в класах чистоту та порядок, а на перервах уникати ігор, під час яких можна отримати травми. У Португалії діє Національна програма вивчення охорони праці на роботі, починаючи зі школи, девіз якої: «Безпека праці на роботі: вивчай сьогодні – застосовуй знання все життя». Така ж робота ведеться на університетському рівні в Іспанії та деяких інших країнах-членах ЄС, де організована система захисту дисертацій на отримання ступеня магістра з проблем охорони праці (Сучасний стан, 2013).

В ЄС добре розуміють, що проблеми охорони праці мають не тільки соціальне, але й важливе економічне значення, а також пов'язані з дотриманням законодавчих норм.

Соціальне значення охорони праці: охороняти життя та здоров'я працівників від можливих шкідливих виробничих умов; сприяти їхньому культурно-технічному зростанню, лише не надмірно утомлений від роботи в брудних, загазованих виробничих приміщеннях працівник здатний вечорами вчитися, підвищувати свою кваліфікацію, читати, розважатися, займатися спортом, розвивати особистість; сприяти гуманізації праці.

Економічне значення охорони праці полягає в тому, що вона сприяє: зростанню продуктивності праці працівників, а тим самим і зростанню виробництва, економіки; скороченню втрат робочого часу від тимчасової непрацездатності працівників через виробничі травми, професійні захворювання; економії коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (Сучасний стан, 2013).

Досягти підвищення рівня безпеки праці можливо шляхом проведення профілактичних заходів, впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових засобів індивідуального та колективного захисту; підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму та професійних захворювань.

Актуальним на сьогодні залишається питання щодо вдосконалення галузевих нормативно-правових актів, які мають забезпечувати застосування ризико-орієнтованих підходів з регулювання безпеки у галузі виробництва та методів оцінювання ризиків тощо.

Висновки

Значення охорони праці в сучасному світі постійно зростає відповідно до інтенсивного розвитку виробничої сфери та появи нових видів діяльності. Дотримання її принципів дозволяє вирішити цілу низку завдань, серед яких: гарантований захист співробітників підприємства від шкідливих і небезпечних факторів, що впливають на їх здоров'я або здоров'я їхніх нащадків; зниження витрат на забезпечення виробничого процесу; унеможливлення серйозних економічних збитків через втрати робочого часу; підвищення продуктивності та якості праці персоналу. Україна має значні проблеми в сфері охорони праці, багато людей працюють в умовах підвищеної небезпеки, а політика держави в цій сфері має бути змінена на краще. Державні органи та трудові організації повинні серйозно ставитися до питання безпеки робочих місць і вимагати від роботодавців більшої уваги до питань добробуту своїх працівників. Комплексний підхід до шляхів вирішення проблем охорони праці на підприємствах, установах та організаціях сприятиме попередженню факторів виробничого ризику та травматизму, регулюванню процесів спрямованих на збереження життя та здоров'я усіх працюючих.

Сучасний стан охорони праці характеризується впровадженням новітніх технологій, поліпшенням досвіду працівників та особливою увагою до їх психологічного стану. Запорукою мінімізації кількості нещасних випадків і професійних захворювань та підвищення ефективності й прибутковості діяльності компанії має стати безумовне дотримання правил безпеки як співробітників, так і керівників.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Виноградов, О. В. (2011). Охорона праці. Аналіз стану охорони праці в Україні. Статистика України, 3, 31-35.
- Гандзюк, М. П. (Ред.), Желібо, Є. П., & Халімовський, М. О. (2011). Основи охорони праці: підручник. Київ: Каравела.
- Горбатенко, А. А. (2019). Формування культури в галузі в охорони праці. Збірник тез доповідей ІХ Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Хімія та сучасні технології». Дніпро: ДВНЗ УДХТУ, Т. III, 88– 89.
- Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. (2008). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23/ed20151230.
- Дяченко, Н. М. (2011). Економічні аспекти охорони праці. Нові технології. Науковий вісник КУЕ-ІТУ, 4(34), 124-126.
- Керб, Л. П. (2006). Основи охорони праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ.
- Кобилянська, І. М., & Кобилянський, О. В. (2013а). Формування загальнокультурних компетенцій з безпеки життєдіяльності у студентів вищих навчальних закладів. Наукові записки. Серія:

- Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. Кіровоград: РВВ КДПУ імені Володимира Винниченка, Випуск 4. Ч. I. 296–301.
- Кобилянський, О. В., Дембіцька, С. В., & Кобилянська, І. М. (2014). Теоретичні засади формування компетенцій з безпеки життєдіяльності у студентів економічних спеціальностей: монографія. Вінниця: ВНТУ.
- Кобилянський, О. В., & Кобилянська І. М. (2013b). Практичні аспекти формування у працівників професійних компетенцій з охорони праці. Наукові записки ВДПУ імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: збірник наук. праць. Вінниця: ТОВ Планер, Вип. 40, 215–220.
- Кобилянський, О. В., & Кобилянська І. М. (2013c). Формування культури безпеки у студентів вищих навчальних закладів. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки, ч. IV, 10(269), 78–85.
- Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за I півріччя 2019 року. (2019). Фонд соціального страхування України. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>.
- Романів, Л. В., & Бабух, І. Б. (2014). Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України, Вип. 4, 222-228.
- Стрес на робочому місці. Профілактика негативного впливу (2016). URL: www.meriatokmak.gov.ua/index.php/1214-st.
- Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном (2013). URL: <https://studopedia.org/9-72116.html>.
- Frost, S. (2016). Health and safety in a changing world. London: Routledge.

REFERENCES

- Dyrektyva № 89/391/JeES Rady shchodo zaprovadzhennia zakhodiv zaokhochennia polipshennia bezpeky ta okhorony zdorovia pratsivnykiv na roboti. (2008). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23/ed20151230.
- Diachenko, N. M. (2011). Ekonomichni aspekty okhorony pratsi. Novi tekhnologii. Naukovi visnyk KUEITU, 4(34), 124-126.
- Frost, S. (2016). Health and safety in a changing world. London: Routledge.
- Handziuk, M. P. (Red.), Zhelibo, Ye. P., & Khalimovskyi, M. O. (2011). Osnovy okhorony pratsi: pidruchnyk. Kyiv: Karavela.
- Horbatenko, A. A. (2019). Formuvannia kultury v haluzi v okhorony pratsi. Zbirnyk tez dopovidei IX Mizhnarodnoi naukovo-tekhnicnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh «Khimii ta suchasni tekhnologii». Dnipro: DVNZ UDKhTU, T. III, 88– 89.
- Kerb, L. P. (2006). Osnovy okhorony pratsi: navch. posibnyk. Kyiv: KNEU.
- Kobylianska, I. M., & Kobylianskyi, O. V. (2013). Formuvannia zahalnokulturnykh kompetentsii z bezpeky zhyttiediialnosti u studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. Naukovi zapysky. Serii: Problemy metodyky fizyko-matematychnoi i tekhnologichnoi osvity. Kirovohrad: RVV KDPU imeni Volodymyra Vynnychenka, Vypusk 4. Ch. I. 296–301.
- Kobylianskyi, O. V., Dembitska, S. V., & Kobylianska, I. M. (2014). Teoretychni zasady formuvannia kompetentsii z bezpeky zhyttiediialnosti u studentiv ekonomichnykh spetsialnostei: monohrafiia. Vinnytsia: VNTU.
- Kobylianskyi, O. V., & Kobylianska I. M. (2013). Praktychni aspekty formuvannia u pratsivnykiv profesiinykh kompetentsii z okhorony pratsi. Naukovi zapysky VDPNU imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Serii: Pedagogika i psykholohiia: zbirnyk nauk. prats. Vinnytsia: TOV Planer, Vyp. 40, 215–220.
- Kobylianskyi, O. V., & Kobylianska I. M. (2013). Formuvannia kultury bezpeky u studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. Visnyk LNU imeni Tarasa Shevchenka. Serii: Pedagogichni nauky, ch. IV, 10(269), 78–85.
- Profilaktyka vyrobnychoho travmatyzmu ta profesionalnykh zakhvoriuvan za I pivrichchia 2019 roku. (2019). Fond sotsialnoho strakhuvannia Ukrainy. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>.
- Romaniv, L. V., & Babukh, I. B. (2014). Okhorona pratsi v Ukraini: problemy, dosvid, perspektyvy. Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy, Vyp. 4, 222-228.

- Stres na robocnomu misti. Profilaktyka nehatyvnoho vplyvu (2016). URL: www.meriatokmak.gov.ua/index.php/1214-st.
- Suchasnyi stan okhorony pratsi v Ukraini ta za kordonom (2013). URL: <https://studopedia.org/9-72116.html>.
- Vynohradov, O. V. (2011). Okhorona pratsi. Analiz stanu okhorony pratsi v Ukraini. Statystyka Ukrainy, 3, 31-35.

Любов Поліщук

Ольга Устянська

Розвиток працезохоронної компетентності працівників

В статті розглянуто основні проблеми, які існують в сфері охорони праці України, серед яких: недостатнє фінансування заходів і засобів з охорони праці, відсутність системи управління в органах виконавчої влади, неналежні умови праці тощо. Наведено статистичні дані, що свідчать про стан безпеки праці, де більша частина основних виробничих фондів фізично зношена, морально застаріла, а нові машини вітчизняного виробництва в абсолютній більшості не відповідають вимогам безпеки. Зазначено, що багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у країнах Європейського Союзу, в її структурі є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. З числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначено проблему стресів на робочому місці. Проаналізовано сучасні напрямки розвитку цієї сфери, спрямовані на оновлення державної політики охорони праці, впровадження новітніх технологій та програмного забезпечення, приділення особливої уваги індивідуальному досвіду працівників та їх психологічному стану. Визначені напрямки діяльності, що є домінуючими в сучасній системі охорони праці України і в світі та способи використання сучасних технологій для підвищення безпеки працівників на робочому місці, а саме, впровадження концепції цифрових робочих місць. Висвітлені основні напрямки міжнародного співробітництва України у сфері охорони праці.

Ключові слова: безпека на робочому місці, звіти про безпеку охорона праці, нещасні випадки, новітні технології, психологічне здоров'я.

Любов Поліщук – старший викладач кафедри здоров'я людини та цивільної безпеки, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеса, e-mail: lubov_polishuk@ukr.net.

Ольга Устянська – кандидат біологічних наук, старший викладач кафедри здоров'я людини та цивільної безпеки, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеса, e-mail: ustjansky_olga@ukr.net.

L. Polishchuk

O. Ustianska

Development of Occupational Competence of Employees

The article deals with the main problems that exist in the field of labor protection in Ukraine, including: insufficient financing of measures and means of labor protection, lack of management system in executive branches, improper working conditions, etc. Statistical data demonstrates the state of safety of labor, where most of the main productive assets are physically worn out, morally outdated, and new domestic machines, in absolute majority do not meet safety requirements. It is noted that much attention is paid to occupational safety and health at work in the countries of the European Union, in its structure there are several bodies specially dealing with the problems of working life. Among the topics that are especially studied in the EU, the stress of the workplace has been noted. The modern directions of development of this sphere are analyzed, aimed at updating the state policy of labor protection, introduction of the latest technologies and software, paying special attention to the individual experience of workers and their psychological state. The directions of activity that are dominant in the modern system of labor protection in Ukraine and in the world and ways of using modern technologies to improve the safety of workers in the workplace, namely, the introduction of the concept of digital jobs. The main directions of international cooperation of Ukraine in the field of labor protection are highlighted.

Key words: occupational safety, accidents, new technologies, safety at work, safety reports, psychological health.

Polishchuk Liubov – Senior Lecturer of the Chair of Human Health and Civil Security, Odessa I. I. Mechnikov National University, Odessa, e-mail: lubov_polishuk@ukr.net.

Ustianska Olha – Cand. Sc. (Biology), Senior Lecturer of the Chair of Human Health and Civil Safety, I. I. Mechnikov Odessa National University, Odessa, e-mail: ustjansky_olga@ukr.net.

Любовь Полищук

Ольга Устьянская

Развитие трудоохранной компетентности работников

В статье были рассмотрены основные проблемы, существующие в сфере охраны труда в Украине, среди которых недостаточное финансирование мероприятий и средств по охране труда, отсутствие системы управления в органах исполнительной власти, ненадлежащие условия труда и тому подобное. Представлены статистические данные, которые свидетельствуют о состоянии безопасности труда, где большая часть основных производственных фондов физически изношена, морально устарела, а новые машины отечественного производства в абсолютном большинстве не отвечают требованиям. Определено, что много внимания уделяется вопросам охраны труда и здоровья на производстве Европейского Союза, в ее структуре есть несколько органов, которые специально занимаются проблемами трудовой жизни. Из числа тех, которые особенно исследуются в ЕС, отмечено проблему стрессов на рабочем месте. Проанализированы современные направления развития этой сферы, целью которых является обновление государственной политики охраны труда, внедрение новейших технологий и программного обеспечения, особое внимание индивидуальному опыту работников и их психологическому состоянию. Определены направления, которые доминируют в современной системе охраны труда Украины и в мире.

Ключевые слова: безопасность на рабочем месте, отчеты о безопасности охраны труда, несчастные случаи, новейшие технологии, психологическое здоровье.

Любовь Полищук – старший преподаватель кафедры здоровья человека и гражданской безопасности, Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова, Одесса, e-mail: lubov_polishuk@ukr.net.

Ольга Устьянская – кандидат биологических наук, старший преподаватель кафедры здоровья человека и гражданской безопасности, Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова, Одесса, e-mail: ustjansky_olga@ukr.net.