



УДК 619 : 614.4

INNOVATIVE METHODS AND APPROACHES TO OCCUPATIONAL SAFETY AND CIVIL PROTECTION MANAGEMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISES IN UKRAINE

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА МЕТОДИКИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ЦІВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Kuris Yu.V. / Куріс Ю.В.

d.t.s., prof. / д.т.н., проф.

ORCID: 0000-0001-7169-9187

Abakumenko R. V. / Абакуменко Р.В.

c.t.s., as.prof. / здобувач вищої освіти, магістр.

Shumelnyi S.V. / Шумельний С. В.

c.t.s., as.prof. / здобувач вищої освіти, магістр.

Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Sobornyi Ave, 226, 65029

Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, пр. Соборний 226, 69600

Анотація. У статті проведено дослідження соціально-трудових відносин, що виникають в процесі взаємодії державних і регіональних органів влади, роботодавців і працівників у сфері управління охороною праці та цивільного захисту. Сформовано уявлення про охорону праці та цивільного захисту як про інститут з властивими йому атрибутивними властивостями, що дозволило констатувати необхідність інституційних змін, спрямованих на збереження і розвиток людських ресурсів.

Ключові слова: виробничий травматизм, професійні захворюваності, виробничі фактори, трудова діяльність, умови праці, організаційно-технічні заходи, охорона праці, цивільний захист.

Вступ. Проблема управління охороною праці в Україні характеризується особливою гостротою, що і визначає її актуальність. Необхідність забезпечення подальшого економічного розвитку країни, регіонів і окремих підприємств обумовлює доцільність адекватного розподілу зусиль в галузі охорони праці, який передбачає здійснення заходів, спрямованих, насамперед, на збереження людських ресурсів шляхом усунення загроз здоров'ю працівників в процесі трудової діяльності, які, найчастіше, можуть проявлятися у вигляді виробничого травматизму та професійної захворюваності [1].

Основна частина. Процес діяльності можна представити у вигляді моделі взаємодії двох складних підсистем: людини і виробничого середовища, між якими встановлені реактивні зв'язки. В результаті функціонування системи виникають два ефекту: позитивний – творення чогось, і негативний – небезпека, в результаті якої може бути завдано шкоди здоров'ю людини (рис. 1) [2].



Рисунок 1 – Модель професійної діяльності людини

[Джерело 2]

У сучасному суспільстві людина в основному працює не на себе, а на будь-яке підприємство, здійснюючи вузькоспеціалізовану діяльність. Власник підприємства буде прагнути до отримання більшої вигоди і може забути про ті негативні фактори, які чекають його працівників. Тому держава як гарант соціального благополуччя громадян мусить опікуватися охороною праці.

В основі багаторівневої системи управління охороною праці розглянуті соціально-трудові відносини, з одного боку, між роботодавцями і працівниками (корпоративний рівень або мініуровень) і, з іншого боку, між господарюючими суб'єктами та державою в особі його представницьких органів (державний, регіональний рівні та рівень місцевого самоврядування).

При цьому під охороною праці розуміється система збереження життя працівників в процесі трудової діяльності, що включає великий спектр заходів, покликаний забезпечити їх соціальний захист, коли на всіх робочих місцях існують загрози здоров'ю працівників, які проявляються, найчастіше, у вигляді виробничого травматизму та професійної захворюваності [3].

Охорона праці - цілісна система різноманітних заходів, покликана забезпечити соціальний захист працівників від ризиків здоров'ю, з одного боку, і збереження людських ресурсів, що обумовлює збільшення реальної економічної вигоди приватному власнику, з іншого боку.



Отже під охороною праці розуміється система збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає правові, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, соціально-економічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, і пропонує під ними, в свою чергу, розглядати наступне.

Правові заходи виражаються в розробці системи правових норм, що встановлюють стандарти сприятливих для здоров'я працюючих умов праці, і правових засобів щодо забезпечення їх виконання. Система правових норм, яка ґрунтується на Конституції України, включає в себе: державні закони, закони суб'єктів України, підзаконні нормативні акти органів виконавчої влади та суб'єктів України, локальні нормативні акти, що розробляються в рамках конкретних організацій [4].

До соціально-економічних заходів входять: заходи стимулювання щодо поліпшення охорони праці; встановлення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці; захист окремих (найменш соціально захищених категорій) працівників; обов'язкове соціальне страхування і виплата компенсацій при професійних захворюваннях і виробничих травмах і т.п.

Чисельність працівників, яким встановлено різні види соціально-економічних компенсацій, в різних галузях промисловості України 2023р., представлено в табл. 1.

Організаційно-технічні заходи включають: організацію комісій і служб з охорони праці на підприємстві для планування і здійснення роботи з охорони праці (в тому числі забезпечення контролю за дотриманням правил з охорони праці); оповіщення працівників про наявність (відсутність) шкідливих і небезпечних виробничих факторів; проведення виробничого контролю; атестацію (спеціальну оцінку) робочих місць, організацію навчання керівників, фахівців, службовців і робітників; впровадження безпечних технологій, використання безпечних машин, матеріалів і механізмів і т.д.

Санітарно-гігієнічні заходи полягають в здійсненні робіт, орієнтованих на зниження виробничих шкідливих умов і небезпек з метою запобігання



професійної захворюваності і виробничого травматизму.

Таблиця 1 – Питома вага чисельності працівників, яким встановлено компенсації за роботу у шкідливих і небезпечних умовах праці в 2023 р.

Працівники, яким встановлено різні види соціально-економічних компенсацій	Видобуток Корисних копалин	Металургійне виробництво	Виробництво і розподіл електроенергії, газу і води	Будівництво	Транспорт	Зв'язок
Працівники, які мали право на хоча б один вид компенсацій	67,5	41,5	40,6	33,6	45,8	5,7
Працівники, які за роботу у шкідливих і небезпечних умовах праці мали право на:						
- додаткові відпустки	58,3	30,1	29,9	23,4	34,2	3,6
- скорочений робочий день	8,4	3,8	1,9	1,8	1,7	1,5
- безкоштовне лікувально-профілактичне харчування	1,5	2,9	1,8	0,8	0,1	-
- безкоштовне отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів	34,2	26,3	22,6	14,0	10,1	1,7
- оплату праці в підвищеному розмірі	28,9	27,6	28,2	10,9	19,5	3,2
- дострокове призначення трудової пенсії по старості	45,8	18,8	11,3	14,6	18,2	1,3

Авторська розробка

Лікувально-профілактичні заходи складаються з організації первинних і періодичних медичних оглядів, лікувально-профілактичного харчування і т.п.

Реабілітаційні заходи мають на увазі обов'язок адміністрації (роботодавця) перевести працівника на менш важку роботу відповідно до медичних показань і т.п.

Заходи консультаційного (освітнього) характеру, спрямовані, з одного боку, на підвищення рівня освіти менеджменту приватних структур, на набуття ними розуміння цінності людських ресурсів, і, з іншого боку, на впровадження в систему культурних цінностей підприємств норм і традицій, що сприяють заощадженню людських ресурсів.

Розуміння сутності охорони праці як системи збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності і заощадження людських ресурсів, що



включає великий комплекс різноманітних заходів, є неодмінною умовою розвитку «людської складової» в системі продуктивних сил і трудових відносин України, без чого неможливий економічне зростання і збільшення валового внутрішнього продукту.

Принципи взаємовідносин між роботодавцем і працівником добре опрацьовані в класичній моделі корпоративної соціальної відповідальності (рис. 2). В основі відносин лежать принципи, задекларовані в стандартах КСВ (SA 8000, CSR/КСВ - 2008, ISO 26000). Роботодавець має право прийняти за основу будь-який з них. Стандарти ґрунтуються на принципах міжнародних конвенцій з прав людини. Основну увагу стандарт приділяє правам працівників і умовам роботи; фокусує політику і процедури на поліпшенні умов роботи і на поліпшенні взаєморозуміння керівництва і працівників.

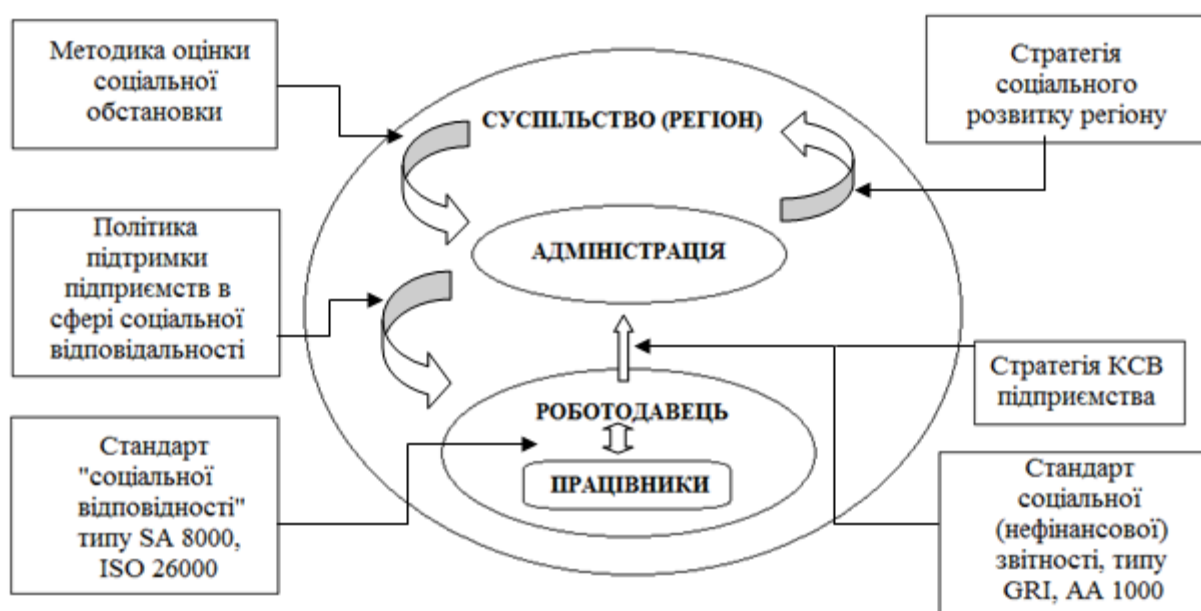
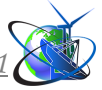


Рисунок 2 – Основні напрямки взаємодії учасників «роботодавець - працівник» в регіоні

Авторська розробка

Різнноманіття факторів, що формують умови праці на підприємстві, які виникають як за його межами, так і всередині організації, дозволяє стверджувати, що сутнісною основою охорони праці є соціально-трудові



відносини між роботодавцями, працівниками та державою. Причому, справедливою буде формулювання: які соціально-трудова відносини, так і охорона праці.

Підтвердженням цьому виступає трудовий опортунізм як одна з форм прояву соціально-трудова відносин, який має місце бути в організаціях і виступає у вигляді порушень вимог охорони праці, як з боку осіб відповідальних за стан охорони на підприємствах, так і з боку рядових працівників. Таким чином, поряд з формальними правилами, встановленими державними, регіональними органами влади і органами місцевого самоврядування (правові аспекти взаємозв'язків), існують і неформальні норми, що формуються в організації під впливом властивої їй організаційної культури.

Справитися з проблемами, породженими трудовим опортунізмом, якщо визнати, що трудовий опортунізм – це одна з форм прояву соціально-трудова відносин, як сутнісної основи організації праці на підприємствах, без будь-яких впливів на власне соціально-трудова відносини, навряд чи можливо. Впливати ж на них можна тільки за допомогою інституціоналізації. Тому інституціональна трансформація соціально-трудова відносин на підприємствах, які прагнуть поліпшити стан справ з охороною праці та заощадженням людських ресурсів, безумовно, є актуальною та своєчасною. А метою такої трансформації є вдосконалення системи управління охороною праці в організаціях.

В якості основи організації роботи з управління поведінкою працівника, спрямованому на збереження і розвиток людських ресурсів (перший етап), виступають формальні правила (професійний відбір, навчання з охорони праці), дотримання яких відповідальними за охорону праці на підприємстві особами є скоріше необхідністю, ніж рекомендацією, що обумовлено існуванням охорони праці як правового інституту на вищестоящих, по відношенню до організації, рівнях управління. Крім того, перший етап включає мотивацію (управління нею) працівників підприємства к збереженню життя і здоров'я, що зумовлено ймовірністю порушення кожним з них формальних правил з охорони праці (починаючи від керівництва і закінчуючи рядовими робітниками).



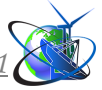
З першого етапу слід починати формування інституційної моделі управління охороною праці тільки в новостворюваній організації. На функціонуючих же підприємствах логічно переходити до першого етапу тільки після виявлення головного обмеження охорони праці як системи з метою зосередження роботи на ключовій проблемі (головному обмеженні). При цьому всі виділені обмеження повинні перебувати в сфері впливу підприємства.

При проведенні аналізу діяльності з охорони праці (другий етап) пропонується розглядати:

- нещасні випадки, що вже сталися, а точніше усунення їх причин (факт усунення) на момент здійснення даного етапу;
- встановлені працівникам компенсації (тривалість додаткової відпустки, скорочений робочий тиждень) за працю у шкідливих і небезпечних умовах праці, тобто їх об'єктивність (чи дійсно на робочих місцях цих працівників існують шкідливі і небезпечні для здоров'я виробничі фактори);
- порушення вимог охорони праці (їх форми) як рядовими працівниками, так і особами, відповідальними за стан охорони праці в організації, які, незважаючи на те, що передують випадкам виробничого травматизму та професійної захворюваності, не завжди, проте, до них призводять (причому ці випадки не завжди фіксуються на підприємстві) [5].

Визначення мети управління змінами в галузі охорони праці (третій етап) може включати в себе наступні кроки (перші три кроки здійснюються в будь-якій послідовності):

- ✓ визначення не усуненої причини нещасного випадку, що викликає найбільших втрат робочого часу, або переважаючої кількості не усунених причин (ідентичних) нещасних випадків (в силу великої складності зіставлення втрат робочого часу, обумовлених наслідками нещасних випадків: тимчасова або часткова втрата працездатності, смерть);
- ✓ визначення робочого місця, що викликає найбільші втрати робочого часу через компенсації, але з урахуванням кількості працюючих на них працівників;



- ✓ визначення переважаючих форм порушень вимог з охорони праці та їх причини;
- ✓ визначення домінуючої форми порушення вимог з охорони праці шляхом зіставлення результатів реалізації попередніх кроків.

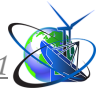
Дані кроки зменшують трудомісткість роботи організації по виявленню головного обмеження (особливо коли з першого по третій кроки одночасно здійснюють різні посадові особи), що сприяє прийняттю своєчасних заходів щодо розвитку підприємства.

Висновки.

Проведене дослідження підтверджує актуальність і можливість створення багаторівневої системи управління охороною праці. Її основою може і повинна стати інституціоналізація соціально-трудових відносин, спрямована на збереження і розвиток людських ресурсів. Це передбачає наукову обґрунтованість вимог, що пред'являються до охорони праці, відсутність протиріч, а також розробку дієвих механізмів управління збереженням життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, а значить і заощадженням людських ресурсів.

Література:

1. Куріс Ю.В., Матяшева О.Б., Беренда Н.В. Дослідження показників виробничого травматизму і профзахворювань робітників гірничо-енергетичного комплексу. Енергетика та електрифікація. 2017. №3. С. 38-42
2. Воробйов О.Ф., Матяшева О.Б., Куріс Ю.В. Вплив енергетичних об'єктів регіону на антропологію екологічно небезпечних факторів та здоров'я населення Запорізької області. Енергетика та електрифікація. 2015. №4. С. 42-47
3. Куріс Ю.В., Матяшева О.Б., Мнухіна Н.О. Дослідження професійного ризику робітників металургійних та енергетичних підприємств за гігієнічним критерієм оцінки умов праці виробничого середовища. Енергетика та електрифікація. 2017. №2. С. 45-48
4. Охорона праці в Україні: Організація і управління. Нормативно-правове



забезпечення. Дозвільна система. Небезпечні фактори і умови праці. Страхування. Відповідальність. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 400 с.

5. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. НПАОП 0.00-6.02-04. Харків : Форт. 2004. 96 с.

Abstract. *This article explores the socio-labor relations that arise in the interaction between national and regional authorities, employers, and employees within the domain of occupational safety and civil protection management. The study conceptualizes occupational safety and civil protection as institutional frameworks with inherent attributive characteristics, which substantiates the need for institutional reforms aimed at preserving and developing human resources.*

Key words: *occupational injuries, occupational diseases, industrial factors, labor activity, working conditions, organizational and technical measures, occupational safety, civil protection.*

Науковий керівник: д.т.н., проф. Куріс Ю.В.

Статтю надіслано: 15.09.2025 г.

© Куріс Ю.В.