

А.В. Василик, канд. екон. наук, доц.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Розглянуто практичні проблеми дефіциту безпеки праці в Україні. Окреслено шляхи застосування інструментів соціальної відповідальності у сфері охорони праці.

The problems of the safety of labour in Ukraine are considered. The ways of use of the social responsibility tools in the field of the labour protection are defined.

Ключові слова: охорона праці, соціальна відповідальність, безпека праці.

Keywords: labour protection, social responsibility, safety of labour.

Дефіцит безпеки праці в Україні є гострою і нагальною соціально-економічною та політичною проблемою, що створює перешкоди зростанню нашої держави та її доброту, оскільки пов'язана із станом та перспективами розвитку людського потенціалу. Критична ситуація у сфері охорони праці призводить до суттєвих соціальних та економічних втрат, що проявляються у недоодержанні додаткового продукту, зниженні продуктивності праці, зниженні працездатності працівників, зростанні сум відшкодування заподіяної шкоди внаслідок нещасних випадків та професійних захворювань тощо.

Актуальність та практична значущість вирішення наявних проблем у сфері умов та охорони праці зумовлюють інтерес до них вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких Л.П. Керб, Я.В. Крушельницька, О.О. Герасименко [9], Н.С. Данилевич, О.Ю. Сердюк, Н.І. Котова [6] та фахівці Міжнародної організації праці [3; 7]. Проте невирішеність зазначених проблем вимагає використання нових, сучасних підходів до управління охороною праці, використання провідного зарубіжного досвіду та посилення взаємодії соціальних партнерів щодо охорони праці, і зокрема, через інститут соціальної відповідальності. Таким чином, метою даної роботи є окреслення шляхів застосування інструментів соціальної відповідальності на всіх рівнях для вирішення проблеми дефіциту безпеки праці в Україні.

Дійсно, в Україні склалася вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці. Протягом останніх років збільшується частка працівників, які здійснюють свою трудову діяльність в умовах, що не відповідають встановленим нормам. Зокрема, у 2011 році цей показник досяг значення майже 29% (порівняно із 27,4% у 2005 році) (рис. 1).

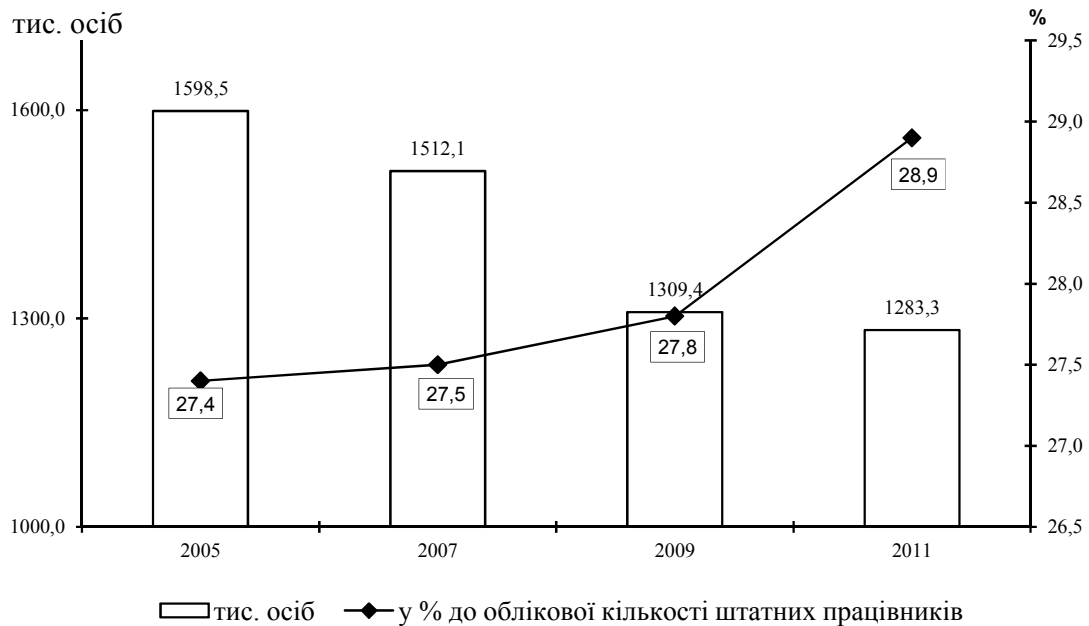


Рис. 1. Динаміка чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [8].

Викликає занепокоєння рівень виробничого травматизму та профзахворюваності в Україні протягом останніх років. Так, за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [1; 2], у 2011 році порівняно з аналогічним періодом 2010 року кількість страхових нещасних випадків зменшилась на 11,2% (з 13109 до 11640). Разом з тим, чисельність смертельно травмованих осіб збільшилась на 0,9% або на 6 випадків (з 645 до 651).

Якщо протягом останніх шести років в Україні намітилась тенденція до зниження виробничого травматизму (порівняно з 22801 страхових нещасних випадків у 2005 році, у т.ч. 1033 випадки зі смертельним наслідком), то ситуація з професійними захворюваннями залишається нестабільною, а їх рівень високим. Зокрема, у 2011 році, порівняно з аналогічним періодом 2010 року, кількість професійних захворювань збільшилась на 8,7% (з 4965 до 5396).

Дані про виробничий травматизм є дуже важливими для планування профілактичних заходів, розробки нормативних актів і правил, а також для проведення заходів з охорони праці, безпечного ведення робіт та запобігання виробничого травматизму. Разом з тим, офіційна статистика не відображає реальний стан виробничого травматизму та профзахворюваності. Величезних масштабів в Україні набула практика заниження даних, приховування випадків виробничого травмування працівників та профзахворювань, особливо на малих та середніх підприємствах і в неформальній економіці.

Серед основних причин, які вплинули на погіршення стану охорони праці на вітчизняних підприємствах і, як наслідок, соціального захисту працівників, варто виокремити наступні.

По-перше, роботодавці, намагаючись зекономити на податках та внесках до фондів соціального страхування, залучають до виконання робіт працівників без оформлення трудових договорів. При укладанні цивільно-правових договорів замовник не несе відповідальності за створення безпечних та нешкідливих умов праці для виконавця, а останній виконує роботи на свій страх і ризик, тобто про своє життя і здоров'я повинен піклуватися самостійно. Непоодинокі випадки, коли комісія зі спеціального розслідування нещасного випадку на підставі того, що між замовником і виконавцем робіт фактично складаються трудові відносини, нещасний випадок пов'язує з виробництвом, але Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань опротестовує рішення комісії через суд та не відшкодовує заподіяну потерпілому шкоду [4, 45]. Таким чином, наші громадяни через незнання законодавства та високий рівень безробіття погоджуються на цивільно-правові умови зайнятості, і таким чином, залишаються соціально незахищеними.

По-друге, через свою залежність від роботодавця служби охорони праці та профспілки не виконують повною мірою функції захисту соціальних прав працівників. До того ж вкрай незадовільною є в Україні ситуація з укладанням колективних договорів.

По-третє, суттєво погіршилось фінансування заходів з охорони праці на підприємствах. Тому працівники несвоєчасно забезпечуються засобами індивідуального захисту, не проводяться медогляди, атестація робочих місць за умовами праці, підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці.

По-четверте, майже не існує взаємодії з питань охорони праці між підприємствами та органами виконавчої влади, які тільки декларують принципи соціального партнерства з питань охорони праці. Загалом, на державному рівні немає цілісної програми покращення умов праці.

По-п'яте, викликає стурбованість застаріла та неузгоджена нормативно-правова база з охорони праці та стан справ з технологічною документацією на підприємствах.

Таким чином, дефіцит безпеки праці є нагальною соціально-економічною проблемою, вирішення якої неможливе без активної взаємодії соціальних партнерів і задіяння інституту соціальної відповідальності. Як вірно зазначає Котова Н.І.: «Потреба в запровадженні соціальної відповідальності у сфері охорони праці обумовлена необхідністю створення на виробництві умов, сприятливих для життя та здоров'я працюючих, відсутністю механізму зацікавленості, системи стимулів та суворой відповідальності роботодавця витратити кошти на їх забезпечення, значними витратами на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, що лягають на суспільство через компенсацію шкоди від них за рахунок коштів Фонду соціального

страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України» [6].

Реалізація соціальної відповідальності у сфері умов та охорони праці здійснюється за такими напрямками: 1) соціальна відповідальність роботодавця та профспілкової організації щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці; 2) соціальна відповідальність держави щодо страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, щодо нагляду і контролю за умовами та охороною праці; 3) соціальна відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці [9, 274].

При цьому до основних завдань, вирішення яких сприятиме посиленню соціальної відповідальності держави в забезпеченні гідних умов праці, можна віднести: ратифікацію Конвенцій МОП у сфері гігієни й медичного обслуговування працівників (зокрема, Конвенції №121 та 187); удосконалення нормативно-правової бази умов та охорони праці з урахуванням європейського досвіду; подальше удосконалення взаємодії між державними органами управління охороною праці; запровадження цільових програм щодо безпечних умов праці та медичного обслуговування працівників; врахування всіх причин виробничого травматизму та профзахворювань і реалізація профілактичних заходів у Національних програмах покращення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища; здійснення на постійній основі моніторингу умов праці та атестації робочих місць з метою аналізу тенденцій професійних захворювань і прогнозування рівня професійних ризиків на виробництві тощо.

Про необхідність якнайшвидшої реалізації цих завдань свідчать і такі обставини. Україна має широку нормативно-правову базу, яка регламентує питання безпеки та гігієни праці на робочому місці. Головну відповідальність за перевірку умов безпеки та гігієни праці несе Держгірпромнагляд. Водночас, за забезпечення профілактики виробничого травматизму на робочому місці відповідає Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, створений у 2001 р. Ще кілька відомств випускають нормативні акти та проводять перевірки на предмет забезпечення виконання цих актів (Інспекційна комісія з питань безпеки праці (підпорядкована МНС), Державна санітарно-епідеміологічна інспекція (МОЗ), Державна пожежна інспекція, Бюро з питань безпеки праці профспілок та інші), що заважає узгодженості державних заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці на практиці.

Це має місце незважаючи на національну політику у сфері безпеки праці і на вимоги про координацію діяльності й співробітництво у сфері безпеки та гігієни праці. Особливе занепокоєння викликає те, що нормативні акти зосереджені на технічних деталях, а також відсутність сучасного підходу до сприяння профілактиці виробничого травматизму та професійної захворюваності. Наприклад, в Україні ще й досі використовується класифікація професій для визначення шкідливих умов праці і

атестації робочих місць (Наказ МОЗ № 528 від 2001 р. «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»), замість того, щоб сприяти оцінці ризиків на усіх робочих місцях для визначення профілактичних заходів з метою усунення шкідливих та небезпечних факторів для кожного робочого місця [7, 65].

Відповідальність за дотримання і повагу прав працівників несуть, в першу чергу, роботодавці. Профілактика і попередження нещасних випадків повинні бути невід'ємною частиною їх діяльності. Один із основних їх обов'язків щодо охорони праці полягає у створенні безпечного і здорового виробничого середовища шляхом прийняття захисних і профілактичних заходів, оцінки ризиків, використання засобів захисту, надання необхідної інформації, організації навчання та забезпечення участі працівників у розробці та реалізації профілактичних заходів [3, 12].

Соціальна відповідальність роботодавця у сфері умов та охорони праці реалізується через колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, і зокрема, питань впровадження прогресивних заходів техніки безпеки, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, створення нормальних санітарно-гігієнічних умов тощо. Важливим завданням є формування та/або розвиток культури охорони праці на підприємстві, насамперед щодо забезпечення кожним працівником власної безпеки на робочому місці.

Профспілки та роботодавці несуть спільну відповідальність за прийняття необхідних заходів для мінімізації наявних у виробничому середовищі небезпек та ризиків і, отже, для охорони здоров'я та життя працівників. Однак з поширенням нових типів зайнятості та організації праці процеси об'єднання працівників у профспілки та їх участь у вирішенні виробничих питань у всьому світі пішли на спад. Це особливо помітно на малих підприємствах і в неформальній економіці, де для ухвалення основних захисних і профілактичних заходів, як і раніше, потрібні значні зусилля. Профспілки повинні відігравати більш активну роль і проявляти ініціативу в галузі підготовки своїх членів, а також інших працівників, з питань безпеки праці.

Підприємства, на яких є профспілки і комітети з охорони праці, відрізняються нижчим рівнем травматизму. Принцип проведення консультацій з працівниками з питань управління охороною праці включений у всі стандарти МОП в цій галузі. Розширення знань та активна участь представників працівників з охорони праці в розробці й застосуванні запобіжних заходів зарекомендували себе як ефективні способи профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я на рівні підприємства в державах - членах МОП [3, 13].

Ще одним напрямом запровадження соціальної відповідальності роботодавця є надання працівнику соціального пакета, який має виступати інструментом вирішення ряду завдань, зокрема з питань безпеки, охорони праці та здоров'я працівника. Його структура та зміст мають відбивати заходи щодо реалізації потреби в забезпеченні законодавчих і наданні додаткових пільг і гарантій з охорони праці, які формуються як

зобов'язання роботодавця. Зобов'язання роботодавця розкриваються через конкретні приклади їх забезпечення відповідному працівнику. До соціального пакета включаються й обов'язки працівника щодо виконання вимог з охорони праці, які встановлено законодавством і висунуто роботодавцем [6].

Соціальна відповідальність також передбачає формування поведінки й обов'язків самих найманих працівників щодо безпеки власного життя, здоров'я та працездатності на виробництві. Це передбачає покладення на самих працівників як суб'єкта соціально-трудова відносин низки чітко встановлених обов'язків (рис. 2), що мають бути прописані у внутрішніх документах підприємства, таких як корпоративний кодекс, посадові інструкції, соціальні пакети та ін.

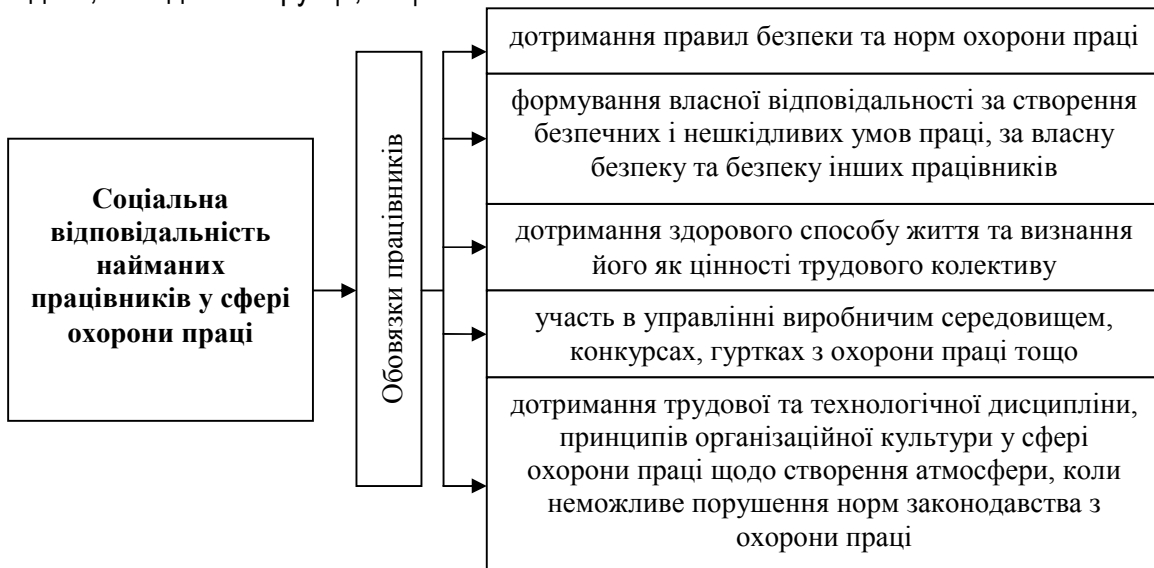


Рис. 2. Соціальна відповідальність найманих працівників у сфері охорони праці.

Про зацікавленість найманих працівників у гідних умовах праці свідчать останні наукові дослідження організаційно-економічних та соціальних аспектів трансформації праці в сучасних умовах [5]. Так, за результатами даного дослідження «сприятливі умови праці» з-поміж основних вимог, що висунуті до праці працівниками споживчої кооперації України, у 2011 році отримали ранг 3, тоді як у 2001 році – останній, 8-й ранг. При цьому, іншими вимогами, висунутими до праці, були: висока заробітна плата, стабільний дохід, відповідність спеціальності, стабільний і доброзичливий колектив, можливість застосування своїх здібностей, можливість професійного зростання і просування по службі, цікава робота. Таким чином, для найманих працівників значущість сприятливих умов праці суттєво зросла.

Загалом, вирішення проблеми дефіциту безпеки праці, створення ефективної системи охорони праці, розвиток і поширення культури охорони праці, розширення участі соціальних партнерів в цих процесах, а також визначення на цій основі перспектив та напрямів підвищення якості трудового життя є вкрай важливими для України. Питання соціальної відповідальності у сфері охорони праці, на нашу думку,

мають стати одними із основних у процесі розробки нової Генеральної угоди, у наукових дослідженнях та практиці управління охороною праці на всіх рівнях.

Література

1. Аналіз стану виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах України за 2010 рік. – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/1954>
2. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2011 р. – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/2470>
3. Безопасный труд – право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда - 2009. – Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009 – 25 с.
4. Грицай Ю. В чому причини нещасних випадків на виробництві? / Ю. Грицай // Охорона праці і пожежна безпека. – 2012. – №2.– С. 45-47.
5. Костишина Т.А. Організаційно-економічні та соціальні аспекти трансформації праці в сучасних умовах / Т.А. Костишина // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1 – К.: КНЕУ, 2012. – С. 610-620.
6. Котова Н.І. Соціальний пакет як інструмент соціальної відповідальності у сфері охорони праці / Н. Котова - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/eprom/2010_52/st_52_36.pdf
7. Моніторинг та оцінка прогресу з питань (щодо) гідної праці. Проект МОП/ЄС. – Київ, 2011. – 118 с.
8. Праця України у 2011 році. Статистичний збірник. - К.: Державна служба статистики України, 2012.
9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.