

УДК 613.6:331.105.6

DOI: [https://www.doi.org/10.31474/2415-7902-2022-1\(8\)-2\(9\)-183-192](https://www.doi.org/10.31474/2415-7902-2022-1(8)-2(9)-183-192)**В.І. Федорчук-Мороз, Г.А. Герасимчук, Л.Ф. Бондарчук****ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗАДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ**

Мета. Пошук перспектив вдосконалення соціального діалогу між представниками влади, роботодавців та працівників задля покращення стану безпеки та гігієни праці в Україні на основі міжнародного досвіду.

Методика. Спеціальні методи досліджень – методи збору та узагальнення інформації, критичного аналізу та прогнозування, аналітичні методи (аналіз статистики травматизму та його причин), методи системного аналізу (для формулювання теоретичних і прикладних узагальнень).

Результати. Розглянуто актуальність проблеми вдосконалення соціального діалогу в Україні в умовах воєнного стану. На основі даних міжнародних досліджень зроблено припущення, що між ефективністю соціального діалогу в суспільстві та станом безпеки праці існує кореляція. Наведено приклади міжнародного досвіду, коли соціальний діалог є інструментом сприяння здоров'ю та безпеці на роботі. Показано, що на неефективність соціального діалогу у сфері праці вказує високий рівень виробничого травматизму в Україні. Проаналізовано причини виробничого травматизму за 2019-2021 роки, а також оперативні дані про нещасні випадки зі смертельним наслідком та групі нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, у Волинській області. Виявлено, що один з індикаторів Цілей сталого розвитку – кількість смертельних виробничих травм на 100000 працівників – в Україні вдвічі перевищує цей показник у розвинутих європейських країнах. Для покращення стану безпеки та гігієни праці на підприємствах запропоновано утворювати консультативні комітети, які сприятимуть взаємодії між представниками влади, роботодавців та працівників. Також зменшенню кількості нещасних випадків на сучасному етапі сприятиме цифровізація, яка є одним із «векторів змін» у процесі виробництва чи надання послуг.

Наукова новизна. Дослідження полягає у вперше обґрунтованій можливості вдосконалення соціального діалогу між представниками влади, роботодавців та працівників задля покращення стану безпеки та гігієни праці в Україні на основі міжнародного досвіду.

Практична значимість. Для відновлення української економіки та швидкої інтеграції у європейське середовище визначна роль належить соціальному діалогу як дієвому інструменту вирішення проблем суспільства. Запропоновані рішення дозволять вдосконалити соціальний діалог між представниками влади, роботодавців та працівників для зменшення рівня виробничого травматизму в Україні.

Ключові слова: соціальний діалог, Міжнародна організація праці, безпека праці, виробничий травматизм, цифровізація.

Вступ. Соціальний діалог у сфері праці вже багато років становить значний інтерес у світі, адже саме на основі консолідації і взаєморозуміння різних груп людей можливий неухильний розвиток економіки та суспільства. В Україні, починаючи зі здобуття незалежності, у регулюванні соціально-трудових відносин беруть участь три сторони – держава, наймані працівники (в особі профспілок) та роботодавці (в особі їх об'єднань). Як відомо, такий принцип – трипартизм є головною передумовою успішної діяльності Міжнародної організації праці.

З початком повномасштабного вторгнення рф в Україну спостерігається певне зниження інтересу до проблематики соціального діалогу у сфері праці, проте, за словами Ігора Дядюри, заступника Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації, заступника Співголови Національної тристоронньої соціально-економічної ради від сторони органів виконавчої влади, члена Президії Національної ради, під час війни особливо важливим є дотримання балансу інтересів держави, бізнесу та громадян. Щоб прийняті рішення були зваженими і дієвими, Уряд, підприємці та громадяни мають активізувати співпрацю [1].

Перед нашою державою постали серйозні виклики щодо відновлення української економіки, яка має бути трансформована для швидшої інтеграції у європейське економічне середовище, а також щодо реформ у сфері трудового права й соціального захисту.

За оцінкою фахівців, не зважаючи на політичний, економічний і соціальний прогрес реформ в Україні, соціальний діалог залишається занадто формальним та спорадичним, майже не орієнтується на результати й не спрямований на конкретні цілі [2].

На початку війни Держпраці (згідно з Постановою КМУ № 303 від 13.03.2022 р.) ввела мораторій на проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду. Проте, зважаючи на численні звернення громадян щодо порушення їх трудових прав, 1.07.2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Цим Законом було відновлено проведення перевірок з питань додержання законодавства про працю у період дії воєнного стану [3].

Якщо соціальний діалог між представниками влади, роботодавців та працівників носить лише формальний характер, то трудові права працівників можуть порушуватися, зокрема, щодо безпеки та гігієни праці. Високий рівень виробничого травматизму в Україні зумовлює пошук нових підходів і методів для вирішення даної проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правові аспекти соціального діалогу в сфері праці досліджуються у працях таких відомих вітчизняних науковців, як: Колодій А.М., Поплавська О.М., Самолук Н.М., Сорочишин М.В., Трунова Г.А., Трюхан О.А., Цина А.Ю., Чубарова Т.В., Шумило М.М., Ярошенко О.М. та ін.

Принципи соціального діалогу у сфері праці розглядалися у дисертаційних дослідженнях Трюхан О.А. «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» (2006 р.), Сорочишина М.В. «Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці» (2012 р.) та Яцишина В.В. «Принципи соціального діалогу у сфері праці» (2021 р.).

Поплавська О.М. стверджує, що подальше удосконалення соціально-трудова відносин неможливе без трансформації соціального діалогу з урахуванням вимог цифрової економіки [4]. «Для розширення співпраці та полегшення комунікацій між роботодавцями, профспілками та відповідними державними органами у забезпеченні тристороннього діалогу варто скористатися новітніми цифровими інструментами» – вважає Самолук Н.М. [5].

Більшість вищезазначених науковців розглядають соціальний діалог у сфері праці як категорію трудового права, хоча констатують, що соціальний діалог здійснюється також у сферах зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я та охорони праці.

Тому вивчення перспектив вдосконалення соціального діалогу задля покращення стану безпеки та гігієни праці залишається актуальним питанням.

Мета статті полягає у пошуку перспектив вдосконалення соціального діалогу між представниками влади, роботодавців та працівників задля покращення стану безпеки та гігієни праці в Україні на основі міжнародного досвіду.

Методи дослідження: спеціальні методи досліджень – методи збору та узагальнення інформації, критичного аналізу та прогнозування, аналітичні методи (аналіз статистики травматизму та його причин); методи системного аналізу (для формулювання теоретичних і прикладних узагальнень).

Виклад основного матеріалу. Внесок соціального діалогу у формування сучасного суспільства можна продемонструвати заснуванням Міжнародної організації праці (МОП) у 1919 році. МОП має на меті досягнення гідних умов праці та основних прав працівників (таких як безпечні та здорові умови праці, стандартизація робочого часу або гідна оплата праці).

Міжнародна організація праці втілює унікальний глобальний проект, який має на меті формувати світ праці. Це інституція, яка працює на всіх континентах. Сфера застосування і результати діяльності МОП впливають на найширше коло працівників, роботодавців, а також на окремих осіб загалом [6].

За визначенням МОП, соціальний діалог включає всі види переговорів, консультацій або просто обмін інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять спільний інтерес, що стосуються економічної та соціальної політики [7]. Він може існувати як тристоронній процес, де уряд є офіційною стороною діалогу, або він може складатися з двосторонніх відносин лише між працівниками та адміністрацією (або профспілками та організаціями роботодавців).

Європейська Комісія наголошує на важливості соціального діалогу та колективних переговорів для гарантування гідної оплати праці. Президент Європейської комісії Урсула фон дер Ляєн висловила переконання, що робітники повинні мати доступ до адекватної мінімальної заробітної плати та гідного рівня життя [8].

Становлення соціального діалогу в Україні було започатковане з 2006 року, коли було видано Указ Президента від 29.12.2005р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» та утворено консультативно-дорадчий орган – Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР) при Президентові України [2].

Прийняття в Україні Закону «Про соціальний діалог» у 2010 році започаткувало новий етап у розвитку взаємодії між профспілками й організаціями роботодавців, а також посилило їхній політичний вплив у координації з урядом.

Децентралізація влади та утворення територіальних громад (2015-2020 р.р.) створили певні виклики для представників профспілкових організацій, які діють на їх території. Виникає загроза зменшення кількості первинних профспілкових організацій, перерозподіл їх майна та штатів. На думку авторів [2], для посилення соціального діалогу після адміністративно-територіальної реформи необхідно зберегти галузевий принцип побудови профспілок.

Сучасна модель соціального діалогу в Україні характеризується як неефективна, тому що не має необхідних організаційних, інституційних та нормативно-правових ресурсів для того, щоб бути дієвим інструментом виходу країни з соціально-економічної кризи та забезпечення її сталого розвитку [9].

На нашу думку, на неефективність соціального діалогу у сфері праці вказує високий рівень виробничого травматизму в Україні. На рисунку 1 представлено стан виробничого травматизму в Україні згідно офіційних даних Державної служби України з питань праці за період 2019-2021 років. Зокрема, кількість нещасних випадків у 2019 році склала 3876 інцидентів, при чому найбільше їх було зафіксовано у вересні цього року – 358 випадок. У 2020 році трапилося 3634 випадків, пов'язаних з виробництвом, найбільше у грудні цього року – 378 інцидентів. Щодо 2021 року, то за 11 місяців було зафіксовано 3070 виробничих травм, найбільше у липні місяці – 333 нещасних випадки. Згідно [10], за цей період трапилося 255 (понад 74%) смертельних нещасних випадки через організаційні причини, 47 випадків (13,7%) – через психофізичні, техногенні,

природні, екологічні та соціальні причини, 42 випадки (12,2%) – через технічні причини.

Стан виробничого травматизму в Україні у 2019 - 2021 р.р. (кільк. осіб)

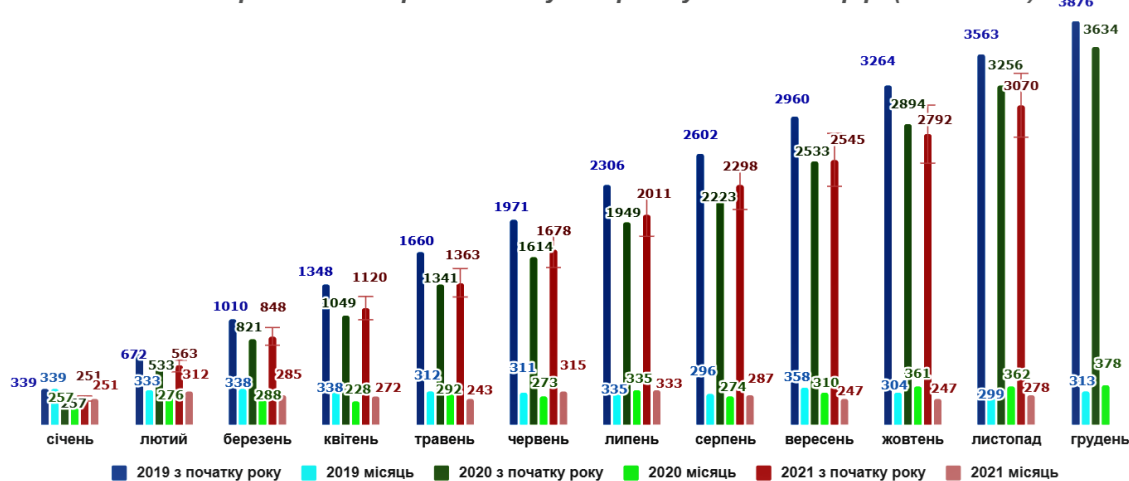


Рисунок 1 – Стан виробничого травматизму в Україні у 2019-2021 р.р.

Крім того, було проаналізовано оперативні дані про нещасні випадки зі смертельним наслідком та групові нещасні випадки, пов'язані з виробництвом і зареєстровані Держпраці за 2021 рік. Зокрема, за цей період у Волинській області було зафіксовано 4 нещасних випадки, пов'язаних з виробництвом, які трапилися в результаті ДТП, в т.ч. в результаті наїзду транспортних засобів; 1 – в результаті падіння потерпілого з висоти; 4 – в результаті падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту; 1 – в результаті дії предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються, в т.ч. дії рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання машин і механізмів; 1 – в результаті дії шкідливих і токсичних речовин та 12 одиноких нещасних випадків зі смертельним наслідком в результаті інфікування COVID-19 при виконанні службових обов'язків [11].

На рисунку 2 представлено події, які призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком та групових нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, у 2021 році (Волинська область).

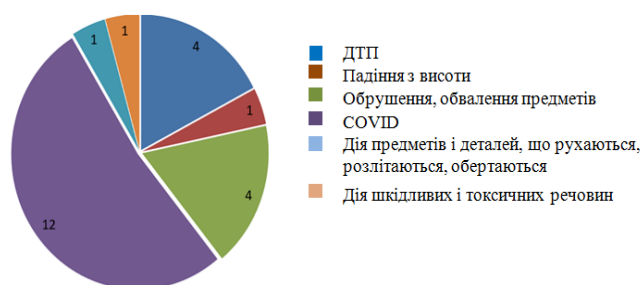


Рисунок 2 – Події, які призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком та групових нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, у 2021 році (Волинська область)

Дані міжнародних досліджень дозволяють припустити, що між ефективністю соціального діалогу в суспільстві та станом безпеки праці існує кореляція.

В європейській соціальній моделі соціальні партнери та соціальний діалог загалом відіграють ключову роль для сприяння покращенню умов праці.

На своїй 566-й пленарній сесії, що відбулася 19 і 20 січня 2022 р., Європейський економічний і соціальний Комітет (EESC) ухвалив висновок: соціальний діалог є інструментом сприяння здоров'ю та безпеці на роботі.

У цьому дослідницькому висновку EESC бачить соціальний діалог як інструмент для досягнення трьох ключових цілей: передбачення та управління змінами в світі праці; покращення профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; і бути готовим до будь-яких потенційних майбутніх криз зі здоров'ям [12].

В світовій практиці основними індикаторами ефективності роботи підприємств в сфері безпеки та гігієни праці є Lost Time Incident Frequency Rate LTIFR (коефіцієнт частоти травм з тимчасовою втратою працездатності) і Lost Time Accident Frequency Rate – LTAFR (коефіцієнт частоти нещасних випадків зі смертельним наслідком серед всіх випадків травматизму).

$$LTIFR = \frac{N \cdot 100000}{T} \quad (1)$$

де N – кількість випадків з тимчасовою втратою працездатності;

T – кількість відпрацьованих людиногодин.

$$LTIFR = \frac{S}{R} \quad (2)$$

де S – кількість НВ зі смертельним наслідком;

R – кількість травм з тимчасовою втратою працездатності і легких травм без втрати працездатності.

Індикатор 8.8.1 Цілей сталого розвитку – кількість смертельних нещасних випадків на 100000 працівників в Україні за період 2010-2020 років згідно даних Міжнародної організації праці [12] представлено на рисунку 3.

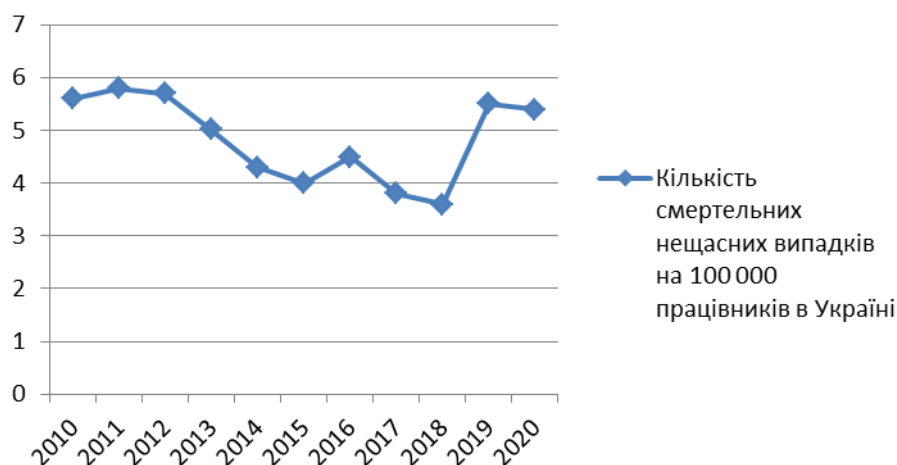


Рисунок 3 – Кількість смертельних виробничих травм на 100000 працівників в Україні за період 2010-2020 років

Згідно наведеного рисунка, кількість смертельних виробничих травм на 100000 працівників в Україні зменшувалася з 2011 до 2018 року, а у 2019 – зросла в більше, ніж 1,5 рази і склала 5,5. У 2020 році цей показник незначно зменшився. Якщо порівнювати з розвинутими європейськими країнами, наприклад, Австрією, Бельгією чи Швейцарією, то він вищий у два рази і більше. Це свідчить про низький рівень культури безпеки та гігієни праці в Україні.

За даними Європейського агентства з безпеки та гігієни праці, робоче середовище на малих підприємствах є небезпечнішим, ніж на великих. У Бельгії нещасні випадки на виробництві трапляються на 50 відсотків частіше в малих та середніх підприємствах, ніж у великих фірмах, у той час як працівники малих і середніх підприємств хімічної, металообробної та складальної промисловості – мають втричі вищу ймовірність постраждати від нещасного випадку на виробництві, ніж їхні колеги на великих підприємствах в тому ж секторі. Крім того, аварії на малих і середніх підприємствах, ймовірно, будуть більш серйозними. В Іспанії, рівень нещасних випадків вищий у малих та середніх підприємствах, ніж у великих фірмах [13].

Ефективно контролювати ризики безпеки та гігієни праці (БГП), запобігати нещасним випадкам і професійним захворюванням – і таким чином покращувати продуктивність – роботодавці повинні створити надійну систему управління БГП як невід’ємну частину своєї діяльності. Системи управління БГП є логічним і корисним інструментом для забезпечення безпеки та здоров’я працівників, а також на дотримання національного законодавства.

Як відомо, система управління охороною праці ефективна лише тоді, коли вона супроводжується позитивною культурою БГП на робочому місці.

Наприклад, з 1986 по 2013 рік у будівельній галузі в Гонконзі спостерігалось зниження рівня нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (рисунок 4) [13].

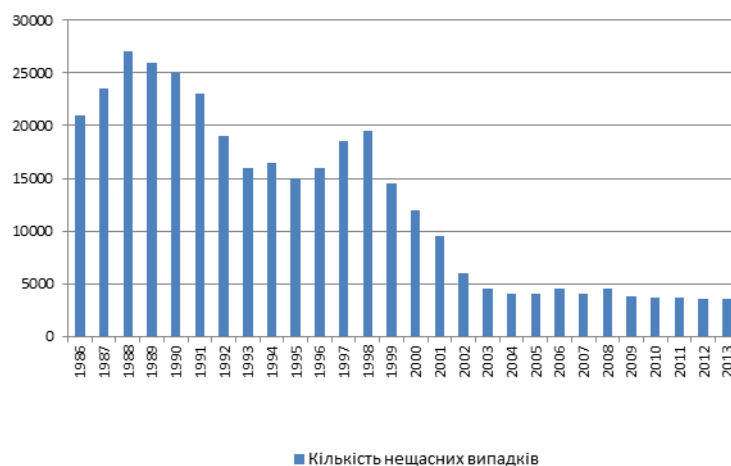


Рисунок 4 – Кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у будівельній галузі в Гонконзі

Як видно з наведеного рисунка, запровадження та посилення культури безпеки на робочому місці може значно зменшити кількість нещасних випадків.

Для зменшення кількості нещасних випадків на сучасному етапі варто застосовувати цифровізацію, яка є одним із «векторів змін» у процесі виробництва чи

надання послуг. Взаємодія та комунікація між різними учасниками процесів виробництва/надання послуг посилюється, у тому числі у випадках, коли ці учасники географічно розосереджені, а до прийняття рішень, як правило, залучається ширше коло зацікавлених сторін.

Крім того, оцифрування може збільшити кількість віддаленої роботи, оскільки оцифровані процеси менш прив'язані до місця, ніж більш традиційні.

Хоча цифровізація відкриває нові можливості працевлаштування, існує також реалістичний ризик того, що деякі працівники втратять роботу. Для працівників, які постраждали від звільнень, Європейський фонд адаптації до глобалізації для переміщених працівників (EGF) може зіграти певну роль у підтримці перепідготовки та підвищення кваліфікації. Бюджет EGF на період 2021-2027 років становить 210 мільйонів євро; це може бути використано для фінансування 60-85% витрат на проекти, спрямовані на звільнених працівників [14].

Соціальний діалог і колективні переговори можуть сприяти пошуку безпрограшних рішень, прийнятних як для роботодавців, так і для працівників у разі реструктуризації. Існуючі структури, такі як інформаційні та консультаційні процедури, слід використовувати в цифровій реструктуризації; може знадобитися підвищення потенціалу залучених сторін для врахування потенційних конкретних наслідків такої реструктуризації. Це можна зробити на галузевому, національному рівні чи рівні ЄС з додатковою метою сприяння обміну досвідом, набутими уроками та передовою практикою.

Цифрові бізнес-моделі та організація роботи можуть покращувати стан безпеки праці чи погіршувати його. Наприклад, штучний інтелект може призвести до об'єктивнішого розподілу завдань і оцінки продуктивності, а автоматизація може покращити здоров'я та безпеку працівників, якщо фізично важкі чи небезпечні завдання виконують машини. З іншого боку, було виявлено, що оцифрування та робота на платформі можуть негативно вплинути на якість робочого часу, а також на автономію та гнучкість працівників [15].

Обговорення результатів. Кількість досліджень щодо впливу соціального діалогу на покращення безпеки праці на сьогодні досить незначна, в Україні їх майже немає. Більшість науковців розглядають соціальний діалог у сфері праці як категорію трудового права, хоча визнають, що він здійснюється також у сферах зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я та охорони праці. Дослідження закордонних науковців вказують на кореляцію між соціальним діалогом і покращенням умов праці: підвищення заробітної плати та винагороди, скорочену тривалість та гнучкість робочого часу, яка підходить працівникам за потреби, доступ до навчання та участь у ньому, існування політики рівних можливостей та заходи безпеки праці.

За даними Міжнародної організації праці індикатор 8.8.1 Цілей сталого розвитку – кількість смертельних виробничих травм на 100000 працівників в Україні вдвічі перевищує цей показник у розвинутих європейських країнах, що свідчить про низький рівень культури безпеки та гігієни праці.

На нашу думку, для покращення стану безпеки та гігієни праці на підприємствах, установах чи організаціях варто утворювати консультативні комітети, які матимуть тристоронню структуру та покращуватимуть взаємодію між представниками влади, роботодавців та працівників. Впровадження превентивних підходів, що базуються на міжнародних нормах, сприятиме впровадженню культури безпеки та гігієни праці на робочих місцях.

Крім того, для зменшення кількості нещасних випадків на сучасному етапі варто застосовувати цифровізацію, яка є одним із «векторів змін» у процесі виробництва чи надання послуг.

Висновки. Отже, в результаті проведеної роботи було запропоновано перспективи вдосконалення соціального діалогу між представниками влади, роботодавців та працівників задля покращення стану безпеки праці на основі міжнародного досвіду.

Очевидно, що в умовах повномасштабного вторгнення РФ, терористичного руйнування об'єктів критичної інфраструктури та цивільних об'єктів, коли прямі збитки українській економіці становлять понад 30 млрд доларів США, складно прогнозувати короткострокову позитивну динаміку у питаннях безпеки та гігієни праці. Проте дослідження у напрямку впливу соціального діалогу на покращення безпеки праці будуть і надалі актуальними в умовах відбудови нашої держави.

Список літератури

1. Тристоронній соціальний діалог залишається важливим чинником у прийнятті рішень в умовах воєнного стану – Ігор Дядюра. URL: <https://cutt.ly/mNm9Xhm>
2. Гостева Н., Тулей П., Давиденко В. та ін. Стан соціального діалогу в Україні та позиції соціальних партнерів. URL: <https://cutt.ly/CNm90jB>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://cutt.ly/sNm9MsT>
4. Поплавська О.М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 26, частина 2. 2019. С.44-49.
5. Самолюк Н. Проблеми розвитку соціального діалогу в Україні. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2022, № 4. С. 111-117.
6. Norecky J., Smejkal M. The importance of social dialogue and collective bargaining in the process of shaping working conditions. June 2021. Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences 4(1):54-63. DOI: 10.31410/Balkans.JETSS.2021.4.1.54-63.
7. Social dialogue. ILO. URL: <https://cutt.ly/4Nm3d1N>
8. Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States. URL: <https://cutt.ly/pNm3AOB>
9. Як налагодити ефективний соціальний діалог в Україні? URL: <https://cutt.ly/JNm3FRW>
10. Статистика виробничого травматизму на кінець 2021 року. URL: <https://cutt.ly/KNm3HIR>
11. Оперативні дані про нещасні випадки зі смертельним наслідком та групові нещасні випадки, пов'язані з виробництвом і зареєстровані Держпраці. URL: <https://cutt.ly/kNm3ZQn>
12. Occupational safety and health indicators. URL: <https://cutt.ly/hNDB4zi>
13. The impact of social dialogue and collective bargaining on working conditions in SMEs / International Labour Office, Enterprises Department. URL: <https://cutt.ly/0Nm3CXn>
14. Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? URL: <https://cutt.ly/TNm3BFF>
15. Eurofound (2022), Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://cutt.ly/INm3NCY>

References

1. Tripartite social dialogue remains an important factor in decision-making under martial law – Ihor Dyadyura. URL: <https://cutt.ly/mNm9Xhm> (in Ukrainian).
2. Gosteva N., Tuley P., Davydenko V. and others. The state of social dialogue in Ukraine and the positions of social partners. URL: <https://cutt.ly/CNm90jB> (in Ukrainian).
3. The Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations». URL: <https://cutt.ly/sNm9MsT> (in Ukrainian).
4. Poplavskaya O.M. Social dialogue in Ukraine: state, efficiency, prospects for development in the digital economy. Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Issue 26, part 2. 2019. P.44-49. (in Ukrainian).

5. Samoliuk N. Problems of the development of social dialogue in Ukraine. Bulletin of the Khmelnytskyi National University. Economic sciences. 2022, No. 4. P. 111-117. (in Ukrainian).
6. Horecky J., Smejkal M. The importance of social dialogue and collective bargaining in the process of shaping working conditions. June 2021. Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences 4(1):54-63. DOI: 10.31410/Balkans.JETSS.2021.4.1.54-63. (in English).
7. Social dialogue. ILO. URL: <https://cutt.ly/4Nm3d1N> (in English).
8. Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States. URL: <https://cutt.ly/pNm3AOB> (in English).
9. How to establish effective social dialogue in Ukraine? URL: <https://cutt.ly/JNm3FRW> (in Ukrainian).
10. Statistics of industrial injuries at the end of 2021 URL: <https://cutt.ly/KNm3HIR> (in Ukrainian).
11. Operational data on fatal accidents and group accidents related to production and registered with the State Labor Office. URL: <https://cutt.ly/kNm3ZQn> (in Ukrainian).
12. Occupational safety and health indicators. URL: <https://cutt.ly/hNDB4zi> (in English).
13. The impact of social dialogue and collective bargaining on working conditions in SMEs / International Labour Office, Enterprises Department. URL: <https://cutt.ly/0Nm3CXn> (in English).
14. Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? URL: <https://cutt.ly/TNm3BFF> (in English).
15. Eurofound (2022), Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://cutt.ly/INm3NCY> (in English).

Надійшла до редакції 24.10.2022

V. Fedorchuk-Moroz, H. Herasymchuk, L. Bondarchuk

PROSPECTS FOR IMPROVING SOCIAL DIALOGUE FOR IMPROVING OCCUPATIONAL SAFETY AND HYGIENE

Purpose. Searching for prospects for improving the social dialogue between representatives of the authorities, employers and workers to improve the state of occupational safety and hygiene in Ukraine based on international experience.

Methodology. Special methods of research – methods of collecting and summarizing information, critical analysis and forecasting, analytical methods (analysis of injury statistics and its causes), methods of system analysis (for formulating theoretical and applied generalizations).

Results. The relevance of the problem of improving social dialogue in Ukraine in the conditions of martial law has been considered. Based on the data of international studies, it has been assumed that there is a correlation between the effectiveness of social dialogue in society and the state of labor safety. Examples of international experience where social dialogue is a tool for promoting health and safety at work have also been given. It has been shown that the ineffectiveness of a social dialogue in the field of labor is indicated by the high level of industrial injuries in Ukraine. The causes of industrial injuries for 2019-2021, as well as operational data on fatal accidents and group accidents related to production in the Volyn region, have been analyzed. It has been found that one of the indicators of the Sustainable Development Goals – the number of fatal industrial injuries per 100,000 workers – in Ukraine is twice as high as in developed European countries. In order to improve the state of safety and occupational hygiene at enterprises, it has been proposed to form advisory committees to facilitate interaction between representatives of the authorities, employers and employees. Digitalization, which is one of the «vectors of change» in the process of production or service provision, will also help reduce the number of accidents at the current stage.

Scientific novelty. The research consists in the first substantiated possibility of improving the social dialogue between representatives of the authorities, employers and workers in order to improve the state of safety and occupational hygiene in Ukraine on the basis of international experience.

Practical significance. For the restoration of the Ukrainian economy and faster integration into the European environment, an important role belongs to social dialogue as an effective tool for solving society problems. The proposed solutions allow to improve the social dialogue between representatives of the authorities, employers and employees to reduce the level of industrial injuries in Ukraine.

Keywords: social dialogue, International Labor Organization, occupational safety, industrial injuries, digitalization.

Відомості про авторів:

Федорчук-Мороз Валентина Іванівна, кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет, fedorchukmorozvalentyana@lutsk-ntu.com.ua

Герасимчук Галина Андріївна, кандидат технічних наук, доцент, декан факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій, Луцький національний технічний університет, exmeva@ukr.net

Бондарчук Лариса Федорівна, кандидат сільськогосподарських наук, доцент, доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет, l.bondarchuk@lutsk-ntu.com.ua

Fedorchuk-Moroz Valentyna, PhD (Engineering), Associate Professor, Head of the Department of Civil Security, Lutsk National Technical University; fedorchukmorozvalentyana@lutsk-ntu.com.ua

Herasymchuk Halyna, PhD (Engineering), Associate Professor, Dean of Faculty of Digital, Educational and Technologies, Lutsk National Technical University, Lutsk, Ukraine; exmeva@ukr.net

Bondarchuk Larisa, PhD (Agriculture), Associate Professor, Department of Civil Security, Lutsk National Technical University; l.bondarchuk@lutsk-ntu.com.ua