

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Сучасні тенденції розвитку ринкових відносин свідчать, що обов'язковою складовою при вирішенні питання забезпечення економічного розвитку України є усунення впливу чинників руйнування трудового потенціалу та попередження соціальних ризиків. Зменшення цих ризиків потребує спрямованості дій суб'єктів соціально-трудова відносин на досягнення відповідності заходів, що запроваджуються, державним соціальним стандартам (нормативам). Крім мінімальних державних соціальних гарантій орієнтирами мають бути гарантії договірного регулювання трудових відносин. Тому при формуванні заходів усе більшої актуальності набуває не тільки оцінка ризику виникнення тих чи інших соціальних небезпек, а й розробка механізму реалізації їх попередження та ефективності функціонування системи соціального захисту.

Окремі питання забезпечення соціального захисту, управління його ефективністю, економічних основ соціального захисту, регулювання розвитку соціально-трудова відносин у контексті попередження соціальних ризиків викладено в публікаціях О. Амоші, Д. Богині, З. Варналія, О. Грیشнової, Б. Кваснюка, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яченко, О. Мартякової, І. Миценка, С. Мельника, І. Новак, В. Новікова, О. Новікової, Г. Осового, В. Пастушенка. Проте відсутня постановка питання щодо визначення соціальних ризиків у сфері охорони праці та формування стратегічних підходів до їх управління, попередження та усунення.

Мета статті полягає у визначенні соціальних ризиків у сфері охорони праці та розробці пропозицій щодо їх попередження.

Суспільство завжди перебуває в умовах ризику. Намагаючись захистити себе, людина впроваджує нові засоби захисту, породжує тим самим нові види ризику та нові масштаби його поширення. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується наявністю значної кількості соціальних ризиків, які є продуктом високих темпів соціальної та технологічної модернізації. Особливе місце серед них займають ризику у сфері охорони праці.

Одне з головних прав людини в соціально-трудова сфері – це право на безпечні умови праці та повне відшкодування шкоди внаслідок їх незабезпечення. Проте саме у сфері охорони праці прояв соціальних ризиків посилюється.

Під соціальними ризиками у сфері охорони праці слід розуміти можливі небезпеки, реалізація яких має негативні наслідки для життя, здоров'я, працездатності, матеріального добробуту, психологічного стану працюючої людини, її сім'ї та нащадків. Особливістю таких ризиків є те, що їх наявність обумовлена, з одного боку, незабезпеченням законодавства про охорону праці, прав і гарантій, а з іншого – невиконанням норм, правил, стандартів тощо у сфері охорони праці.

Міра ймовірності реалізації соціальних ризиків залежить від стану умов і охорони праці: чим гірше показники стану охорони праці, тим більша ймовірність реалізації ризиків.

Стан умов і охорони праці на сьогодні характеризується негативно. В умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, працюють близько 30% зайнятих. Щодня травмується майже 63 працівники, із них троє зі смертельним наслідком.

В Україні кожен четвертий зайнятий у несприятливих санітарно-гігієнічних умовах праці – жінка. Небезпечні (несприятливі) умови праці чинять свій негативний вплив на стан материнського здоров'я, що впливає на здоров'я дитини та рівень дитячої смертності. До того ж на стан здоров'я подальших поколінь негативно впливає погіршення здоров'я жінки на виробництві, що в умовах поглиблення демографічної кризи стає загрозою національній безпеці України.

Офіційна статистика свідчить про високу смертність чоловіків у працездатному віці. Небезпечні та шкідливі умови праці є одним із чинників високої передчасної смертності серед чоловіків. Так, за останні три роки в середньому 38% працівників чоловічої статі зазнали передчасної смерті внаслідок виробничої травми або отруєння.

Зниження життєвого рівня та загроза залишитися без роботи змушують людей працювати в умовах підвищеного ризику. Не випадково в Україні рівень виробничого травматизму, особливо з важкими наслідками, значно вищий, ніж у західних країнах.

Аналіз даних офіційної статистики свідчить, що впродовж останніх трьох років виробничий травматизм як загальний, так і зі смертельним наслідком в Україні знижується. Так, у 2006 р. кількість випадків травматизму на виробництві порівняно з 2005 р. зменшилась на 8,1%, у тому числі смертельних випадків – на 0,9%. Позитивну динаміку отримано не за

рахунок посилення безпеки праці й державного нагляду та громадського контролю за дотриманням норм і правил з охорони праці. Серед чинників, що її обумовлюють, такі:

по-перше, це високий рівень приховування виробничих травм, що свідчить про “тінізацію” соціально-трудових відносин у сфері охорони праці. Так, за період 1990-2005 рр. більш ніж триразове зменшення кількості потерпілих від нещасних випадків було досягнуто за рахунок приховування випадків травматизму на виробництві, через відсутність їх реєстрації або віднесення до побутового травматизму. На сьогодні три з чотирьох виробничих травм відбуваються з утратою працездатності, а кожна друга спричиняє втрату працездатності більше 50%;

по-друге, зниження кількості зайнятих у несприятливих умовах праці відбувається не за рахунок поліпшення умов праці, а завдяки зниженню промислово-виробничого персоналу. Рівень загальної зайнятості збільшується в основному за рахунок працівників, які досягли та (або) переступили пенсійний вік (непрестижні роботи – вахтер, сторож, прибиральник тощо) і за рахунок сільських мешканців, де, як правило, працюють люди похилого віку;

по-третє, на фоні зменшення загального числа людино-днів непрацездатності, показник на одного потерпілого, навпаки, росте, що свідчить про підвищення тяжкості травм, а відповідно і їх наслідків.

Оцінюючи державну політику у сфері охорони праці, можна констатувати деякий індиферентний підхід до забезпечення функціонування ефективної системи управління охороною праці. Останні управлінські рішення у сфері охорони праці підтверджують це. Так, функції з комплексного управління

охороною праці передано Держгірпромнагляду, який є державним органом контролю і нагляду за станом охорони праці (Постанова Кабінету Міністрів України № 1640 від 23.11.2006 р.). Ця структурна перебудова обумовила прийняття Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження типових положень про Головне управління праці та соціального захисту населення обласної, Київської міської, управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міської та про управління праці і соціального захисту населення районної, районної в м. Києві і Севастополі державної адміністрації” (№ 790 від 30.05.2007 р.), яка зобов'язує ліквідувати структурні підрозділи, що займаються вирішенням питань охорони праці. Що стосується органів місцевого самоврядування, то ліквідація таких структурних підрозділів здійснюється на їх же розсуд. Існує висока вірогідність того, що для економії в більшості міст і районів України структурні підрозділи, які вирішують питання державного управління охороною праці, будуть ліквідовані.

Забезпечення захисту працюючих від соціальних ризиків у сфері охорони праці потребує розробки системи заходів щодо аналізу, якісної оцінки, контролю, вимірювання, попередження та усунення. Сьогодні цю проблему слід розглядати крізь призму дієвої соціальної політики, створення ефективної системи управління охороною праці. Найважливіші правові документи держави цієї спрямованості (Концепція управління охороною праці, Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р. тощо) мають визначати довгострокові, середньострокові та короткострокові цілі та пріоритети у сфері охорони праці.

Завдання сучасної державної політики щодо попередження соціальних ризиків у сфері охорони праці потребують конкретизації в Державній програмі соціально-економічного розвитку “Україна-2010”, міжгалузевій комплексній програмі “Здоров'я нації” на 2002-2011 рр., проектах Державної програми економічного та соціального розвитку України на 2008 р., Загальнодержавної соціальної програми “Збереження та розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки” із визначенням шляхів, обсягів фінансування, термінів розв'язання назрілих проблем, що посилюють ці ризики.

Формування механізму управління соціальними ризиками у сфері охорони праці треба здійснювати у напрямі припущення прийнятного ризику, за межами якого виникають вияви безпеки руйнування трудового потенціалу. Як прийнятний ризик виступають мінімальні соціальні гарантії в сфері охорони праці, які являють собою встановлені законодавством та нормативно-правовими документами з охорони праці права, гарантії, норми тощо.

В умовах ринкової трансформації економіки України для підвищення ефективності функціонування системи попередження та усунення соціальних ризиків у сфері охорони праці необхідна розробка та запровадження науково-методичного забезпечення і моделей соціального захисту на різних рівнях управління (країна, регіон, галузь, підприємство). У цьому сенсі зростає значення договірного регулювання соціально-трудова відносин у цій сфері.

З одного боку, воно виступає механізмом реалізації законодавства про охорону праці і, таким чином, суттєво впливає на управління соціальними ризиками. З іншого боку, дає можливість

забезпечити більш високий рівень прав і гарантій охорони праці, тим самим збільшити поріг допустимої безпеки – прийнятний ризик.

Відзначаючи роль договірною регулювання соціально-трудова відносин, необхідно підкреслити, що воно потребує удосконалення щодо якісного змістовного наповнення угод і колдоговорів. При цьому пріоритетність у формуванні та реалізації віддається заходам, що можуть суттєво вплинути на скорочення матеріальних наслідків ризиків.

У цілому формування та реалізація механізму управління соціальними ризиками у сфері охорони праці передбачає:

удосконалення законодавства та нормативно-правової бази з охорони праці з метою забезпечення реалізації стратегічного пріоритету якості трудових відносин;

удосконалення регулювання соціально-трудова відносин у сфері охорони праці, їх “детінізацію”;

розробку й упровадження методології та критеріїв оцінки управління соціальними ризиками в сфері охорони праці;

розробку й упровадження державного сертифіката організації робіт з охорони праці, який визначає комплекс заходів, що здійснюються сторонами соціального діалогу з виконання вимог і обов’язків, установлених законодавством, державними нормативними актами з охорони праці та документами договірною регулювання охорони праці;

створення дієвої системи соціального захисту у сфері охорони праці, забезпечення затребуваності й реалізації прав працюючих;

забезпечення пріоритетності фінансування профілактичних заходів, спрямованих на усунення причин, що спричиняють фактори ризику для

здоров’я та життя працюючих на виробництві, сприяння розвитку системи страхування виробничих ризиків;

запровадження соціальних стандартів відповідальності бізнесу у сфері праці;

забезпечення затребуваності відповідальності до винних у порушенні законодавства про охорону праці.

Література

1. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми: Монографія. – Донецьк: Янтра, 2001. – 352 с.

2. Концепція управління охороною праці від 22.10.2001 р. № 432 // Інформ. бюл. з охорони праці. – 2001. – № 4. – С. 33-39.

3. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 459 с.

4. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.: Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 31. – Ст. 1608.