

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



МОНОГРАФІЯ

**БЕЗПЕКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Луцьк -2019

УДК 614.8:331.104(066)

Б 40

Рекомендовано до друку Вченою радою
Луцького національного технічного університету
(протокол № 12 від 25 червня 2019 року)

Рецензенти:

Гулай Любомир Дмитрович, доктор хімічних наук, професор, завідувач кафедри екології та охорони навколишнього середовища Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Ленгер Яна Іванівна, доктор юридичних наук, професор кафедри гуманітарних наук, соціального забезпечення та права Луцького національного технічного університету.

Матвійчук Людмила Юріївна, доктор економічних наук, професор кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету.

Безпека трудових відносин в умовах реформування економіки України – колективна монографія / за наук. ред. доц. Федорчук-Мороз В.І. – Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2019. – 192 с.

Науковий редактор – к.т.н., доцент Федорчук-Мороз В.І.

В колективній монографії наведено результати теоретичних узагальнень та подано нове бачення щодо розуміння та використання в управлінській та господарській практиці принципів безпеки трудових відносин. Тематика та зміст розділів відображають результати основних напрямів досліджень у сфері цивільної безпеки, а саме: «Правові, екологічні та економічні аспекти гарантування безпеки трудових відносин», «Механізми регулювання у сфері управління безпекою трудових відносин», «Інженерно-технічні та організаційні засади забезпечення безпеки трудових відносин».

Збережена авторська орфографія, пунктуація та стилістика.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

ISBN 978-617-672-215-1

©авторські тексти,
Луцький національний технічний університет, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	8
1.1. Безпечне поводження та ефективне транспортування ТПВ.....	9
1.2. Шляхи оптимізації поводження із комунальними стічними водами у Луцькому районі Волинської області.....	15
1.3. Аспекти культури виробництва як складова безпеки праці.....	21
1.4. Участь міжнародної організації праці у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці.....	32
1.5. Екобезпека та управління в деревообробній галузі (на прикладі заводу ТзОВ «Кроноспан УА»).....	40
1.6. Стан, загрози і перспективи розвитку електроенергетичного сектора як складника енергетичної безпеки України.....	47
1.7. Реалізація державної політики у сфері охорони праці та промислової безпеки.....	59
1.8. Деякі аспекти концептуальних засад реформування трудового законодавства України.....	68
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	76
2.1. Управління безпекою трудових відносин у закладах вищої освіти в умовах конфліктних ситуацій.....	77
2.2. Актуальні способи та інструменти пропаганди безпечних умов праці як запорука продуктивних трудових відносин.....	89
2.3. Теоретичні засади соціальної політики в системі соціально-трудоових відносин.....	109

1.4. УЧАСТЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ФОРМУВАННІ ТА ВДОСКОНАЛЕННІ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ¹

Під культурою праці традиційно розуміють уміння і звичку робітника раціонально планувати, організовувати і обліковувати свою роботу, творчо використовувати набуті трудові навички, розвивати свою трудову концепцію, погоджуючи мотиви і результати праці зі стратегією розвитку організації. До цього слід додати і необхідність усвідомленого відношення всіх учасників виробничого процесу до безпеки та гігієни праці, що в кінцевому рахунку має звести до мінімуму ризику виробничого травматизму. У такому разі мова вже має йти про культуру охорони праці, яка вирізняється чітко вираженою функціональною спрямованістю.

Культура охорони праці є історичною категорією, яка розвивається під впливом загального поступу суспільства та вдосконалення виробничих відносин. У цьому сенсі важливо ознайомитись із досвідом Міжнародної організації праці (далі – МОП), яка вже впродовж майже ста років функціонує з метою повноцінного захисту інтересів працівників у всьому світі.

Питання щодо значущості культурної компоненти в діяльності МОП поки що не стало предметом спеціальних досліджень, і його окремі аспекти розглядаються в руслі багатьох наукових галузей. Це, наприклад, напрацювання щодо культури як загальносоціального феномену, структури та функцій організаційної культури, співвідношення організаційної культури та організаційної поведінки, рівня корпоративної культури та якості менеджменту, власне культури охорони праці. Повноцінне розкриття зазначеної проблематики завдячує і напрацюванням фахівців з працезахоронної політики щодо «інтегрованої культури охорони праці», а також щодо «синергетичної концепції працезахоронної культури» (в яких наголос ставиться на синтезі самоорганізації безпечної поведінки працівників та забезпечення високого рівня організації роботи з охорони праці). Представники ж науки трудового права, аналізуючи різнобічні аспекти діяльності МОП, традиційно зосереджують дослідницьку увагу на нормативних аспектах врегулювання соціально-трудова відносин.

Завданням рукопису, з урахуванням зазначених аргументів, визначено з'ясування питання щодо місця культури охорони праці в програмній та нормотворчій діяльності МОП.

Найперше на увагу заслуговує питання щодо участі МОП у тлумаченні понятійно-категоріального апарату у сфері охорони праці, зокрема понять власне «охорона праці» та «безпека і гігієна праці».

У переважній більшості документів цієї організації у відповідному значенні наводиться та тлумачиться термін «безпека і гігієна праці», чи зміною порядку слів «гігієна і безпека праці» (БіГП чи ГіБП). Так, згідно з ст. 4 Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробничу

¹Автори Древаль Ю.Д., Шароватова О.П.

середовище, мета національної політики в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу². Власне, і Національний стандарт України ДСТУ ОHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці» є тотожним перекладу ОHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements (Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги)³. Проте, наприклад, у Порядку денному МКП на 2017-2019 рр., який опрацьовано Адміністративною радою МОП на 323-ій сесії у березні 2015 р., «стратегічне завдання соціального захисту з орієнтиром на охорону праці» є загальною категорією, яка включає питання оплати праці, робочого часу, охорони материнства і власне безпеки і гігієни праці»⁴.

Очевидно, що подальше опрацювання питання щодо використання міжнародного досвіду з відповідної проблематики має проводитися системно, на основі охоплення та зіставлення усіх базових понять та категорій. Так, за нашою оцінкою, на основі узагальнення різних концепцій та точок зору можна визначити наступний логічно-структурний зв'язок: поняття «охорона праці» у вузькому значенні узгоджується чи навіть ототожнюється з поняттям «безпека праці», поняття «безпека і гігієна праці» узгоджується чи навіть ототожнюється з поняттям «охорона праці» у широкому значенні⁵.

Варто також зазначити, що традиція наукового дослідження культури як складного соціального та антропологічного явища нараховує вже декілька десятиліть, а кількість визначень даного феномену наближається до чотирьох сотень. Наприклад, А. Моль ще в 1970-ті рр. відзначав ту обставину, що неможливо надати «замкнуте» визначення культури, адже це могло б лише збільшити і без цього значну кількість наявних визначень (за його підрахунками, вже на той час нараховувалося понад 250 таких визначень⁶). Сучасний вчений Л. Аноллі в унісон наведеному підкреслює: «Якщо концепт культури – ключовий для існування людини (без культури сьогодні людина просто не зможе вижити), і якщо культура надає форму і смисл людині, де б вона не знаходилася, його важко приборкати та заключити в єдину узгоджену теоретичну мережу»⁷.

²Конвенція МОП № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU81K01R.html.

³ДСТУ ОHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці. URL: <http://www.dnaop.com/html/34112/doc>.

⁴Повестка дня Международной конференции труда (2017-19 гг.) / Административный совет, 323-я сессия, Женева, 12-27 марта 2015 г. Женева: МБТ, 2015. 25 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348408.pdf.

⁵Древаль Ю.Д. Проблематика понятійно-категоріального апарату у сфері охорони праці. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. "Право". Харків, 2018. Вип. 28. С. 15-20.

⁶Моль Р. Социодинамика культуры / пер. с фр. Москва: Прогресс, 1973. 406 с.

⁷Анолли Л. Психология культуры / пер. с итал. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2016. 480 с.

МОП вже традиційно характеризує культуру охорони праці в якості невід'ємної складової сучасних соціально-трудових відносин та вдосконалення міжнародних трудових стандартів.

У другій половині ХХ ст. соціокультурні аспекти працевохоронної політики розглядалися в деяких конвенціях МОП. Так, у п. 2 ст. 5 Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.) культурний рівень працівників визначався в якості однієї з важливих передумов для встановлення особливих заходів щодо недопущення дискримінації у сфері праці⁸. Аналогічне положення також наводиться в ст. 10 Конвенції № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1978 р.)⁹.

На початку ХХІ ст. увага до культури охорони праці значно посилилася, що першочергово пояснюється глобалізацією соціально-економічних та соціально-трудових відносин (якою, до речі, закладався фундамент усіх інших проявів та наслідків глобалізаційних процесів). Згідно з класифікацією Дж. Даннінга, глобальна економіка відрізняється від традиційної за такими ознаками: транскордонні операції стають глибшими, а внутрішні взаємозв'язки розвиненішими; мобільнішими стають ресурси, здібності, товари і послуги; транснаціональні корпорації (ТНК) відіграють значно більшу роль як виробники і розповсюджувачі багатства, а також діють у більшій кількості країн; на транскордонних ринках виникає економічна і фінансова нестійкість, особливо на ринку капіталів та валютному ринку; швидше розвивається експансія інформаційних технологій і електронної комерції, що зумовлює зміни характеру транскордонних акцій, зокрема всіх видів послуг¹⁰.

Поступово у середовищі фахівців та функціонерів МОП змінюється і відношення до процесів глобалізації – від однозначного неприйняття до розуміння глобалізації як складного і загалом позитивного явища, яке слід уміло використати у працевохоронній політиці. «Проблема, – як слушно зауважує Дж. Стігліц, – полягає не в самій глобалізації, а в тому, яким чином вона управляється»¹¹.

У цьому сенсі важливе значення надається концепції «справедливої глобалізації», яка стала домінантною у сфері міжнародного регулювання соціально-трудових відносин. У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (далі – МБП) на тему «Справедлива глобалізація: Роль МОП» від 2004 року підкреслюється, що знаходження розумного вирішення питання справедливої глобалізації «стане найближчим часом одним з головних випробувань для керівних структур у всіх сферах життя – для урядів, ділових кіл, профспілок, громадянського суспільства, парламентів, місцевих влад, міжнародних організацій, релігійних та духовних традицій, та

⁸Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL.:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_161.

⁹Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143. URL.:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_163.

¹⁰Dunning J. Whiter Global capitalism. *Global Focus*. 2000. Vol. 12 (1). P. 13-47. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL.:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_161.

¹¹Stiglitz J. E. *Globalization and Its Discontents* N.Y.: W.W. Norton & Co, 2002. 282 p.

інших форм організацій громадян». Відповідно до змісту Доповіді, наголос при цьому ставиться на проведенні національних діалогів, національних оглядів соціальних наслідків міжнародної економічної, фінансової і торгівельної політики, реструктуризації економіки, забезпечення гідної праці на місцевому рівні)¹².

Усе це створило й об'єктивні передумови для вирішення багатьох сучасних соціально-економічних проблем, зокрема поліпшення стану безпеки та гігієни праці. Неінституціональною основою таких заходів якраз і визначається належний стан працезахоронної культури.

Необхідність більш широкої пропаганди культури попереджувальних заходів з охорони праці стає визначальною основою більшості програмних документів МОП. Про це, наприклад, свідчить зміст Керівництва з систем управління охороною праці (2001 р.), Глобальної стратегії з питань охорони праці на виробництві (2003 р.) та доповіді МОП «Основні напрями просування охорони праці» (2004 р.).

У вступній частині «Керівництва з систем управління охороною праці» чітко вказується на те, що комплексні заходи з систем управління охороною праці (СУОП) мають створити «належну основу для розвитку стабільної культури в організації»¹³. З урахуванням того, що СУОП має охоплювати різні рівні та структури, мова має йти про увесь спектр заходів з формування та реалізації працезахоронної політики.

Глобальною стратегією з питань охорони праці, яка стала своєрідною візитною карткою 91-ї сесії Міжнародної конференції праці (далі – МКП) 2003 року, було закріплено необхідність застосування комплексного підходу до формування та розвитку культури охорони праці.

Все частіше різнобічні аспекти культури охорони праці ув'язуються і з нормотворчою діяльністю цієї організації. Про це свідчить зміст доповіді «Нормотворча діяльність МОП в області безпеки і гігієни праці: поглиблений розгляд з метою розробки плану дій у цій сфері», поданої на тій же сесії МКП (2003 р.). У ній під культурою безпеки на робочих місцях розуміється «сукупність цінностей, відносин, правил, управлінських систем і методів, принципів участі і робочих режимів, що спонукають створення безпечного та здорового виробничого середовища, в якому люди можуть працювати з високим ступенем якості та продуктивності. На увагу заслуговує і те, що культура безпеки праці характеризується в якості важливого компоненту безпеки суспільства в цілому. Окремо наголошується на тій обставині, що багатьом країнам ще належить сформуванню такого стану культури безпеки праці, який визначається в якості основоположного принципу концепції гідної праці.

¹²Справедливая глобализация : Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации / Международная конференция труда, 92-я сессия 2004 г. Женева: МБТ, 2004. 75 с. URL.:<http://www.ilo.org>.

¹³Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001), (ILO-OSH 2001). Женева: МБТ, 2003. 28 с.

Виконання поставленого завдання має ґрунтуватися як на належній правовій базі, так і на спільних зусиллях всіх соціальних партнерів¹⁴.

Наступним етапом розвитку такої стратегії стало опрацювання доповіді, підготовленої МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2005 році. Доповідь має назву «Попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності», до якої додано і підзаголовок «Просування культури охорони праці».

У Доповіді чітко простежується декілька важливих обставин, пов'язаних з визначенням місця культури охорони праці у формуванні та вдосконаленні міжнародних трудових стандартів. Наголос ставиться на тому, що «реальний успіх у вирішенні проблеми скорочення кількості пов'язаних з роботою нещасних випадків та погіршення стану здоров'я може бути досягнутий лише при конкретних зобов'язаннях всіх сторін, зацікавлених у цьому процесі, в рамках центральної концепції цього процесу, що отримала назву «культура попереджувальних заходів з охорони праці». Відтак, на чому окремо наголошується у документі, законодавство у сфері охорони праці та якісний рівень професійної підготовки не спроможні забезпечити успіх поза належною увагою до культури охорони праці¹⁵. Зацікавленими ж сторонами, згідно з принциповою позицією МОП, є учасники національного тристороннього діалогу: уряди, роботодавці та працівники.

Виразно спостерігається і тенденція до розширення змісту основних поточних документів МОП, до яких все частіше включається культурна компонента.

Відповідно до п. d) ст. 1 Конвенції МОП № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, термін «національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієни праці» означає культуру, у якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності й обов'язків і коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет¹⁶.

Відповідно до п. 5 Рекомендації МОП № 197 з однойменною назвою від того ж року, у процесі сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієни праці, як вона визначена у п. d) ст. 1 Конвенції № 187, держави-члени мають прагнути до:

а) підвищення рівня свідомості на робочому місці та розуміння громадськістю гостроти проблем, пов'язаних з безпекою та гігієною праці, засобом проведення національних кампаній, що мають ув'язуватися у

¹⁴Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере / Международная конференция труда, 91-я сессия 2003 г. Женева: МБТ, 2003. URL.:<http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>.

¹⁵Предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости: глобальная стратегия. Продвижение культуры охраны труда / Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2005 года. Женева: МОТ, 2005. 16 с. URL.:[ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe...geneva](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe...geneva).

¹⁶Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 187 [2006 г.]. URL.:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_515.

відповідних випадках з ініціативами на робочому місці та з міжнародними ініціативами;

б) сприяння механізмам проведення навчання і підготовки з питань безпеки та гігієни праці, зокрема в інтересах керівників вищої та середньої ланки, працівників та їхніх представників, а також урядових посадових осіб, відповідальних за питання безпеки та гігієни праці;

с) впровадження концепцій та, у відповідних випадках, компетенції з питань безпеки та гігієни праці в програми загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів;

д) сприяння обміну статистичними даними та інформацією з безпеки та гігієни праці між відповідними органами влади, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками;

е) надання інформаційних та консультативних послуг роботодавцям і працівникам, а також їхнім відповідним організаціям і сприяння співробітництву між ними чи його стимулювання в цілях викоринення або зведення до мінімуму, наскільки це практично може бути здійснено, виробничих ризиків та небезпек;

ф) сприяння розробці на рівні робочого місця політики в області безпеки та гігієни праці, заснуванню комітетів з питань безпеки та гігієни праці, а також призначенню представників працівників, відповідальних за питання безпеки і гігієни праці, згідно з національними законодавством і практикою;

г) вирішення проблем, з якими стикаються мікропідприємства, а також малі та середні підприємства і підрядники в ході проведення політики та дотримання нормативних правових актів, що стосуються безпеки та гігієни праці, у відповідності з національними законодавством і практикою (перекладено авторами з російськомовного тексту; при цьому слід враховувати, що МОП формально визнає та офіційно оприлюднює лише англійський та французький тексти, які є автентичними¹⁷).

Важливим ресурсом популяризації культури охорони праці стали Всесвітні конгреси з охорони праці, які за участі МОП та інших зацікавлених організацій проводяться один раз на чотири роки в різних країнах світу.

Початок цілеспрямованої роботи у цьому напрямі було покладено XVII Всесвітнім конгресом з охорони праці, який проводився в 2005 році у м. Орландо (штат Флорида, США). У поданій на Конгресі доповіді Ю. Таккала, який на той час обіймав посаду директора Цільової програми МОП «За безпечну працю», містився широкий спектр пропозицій з просування та популяризації культури охорони праці. Першочергово йшлося про важливе місце культури охорони праці в Глобальній стратегії з охорони праці, про формування на цій основі національних програм з охорони праці, а також про необхідність повноцінного використання культурного потенціалу під час проведення Всесвітнього дня з охорони праці. Не випадково у підсумковому документі Конгресу під назвою «Погляд в майбутнє. Профілактика

¹⁷Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 197 [2006 г.]. URL.:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_517.

травматизму та захворюваності на виробництві: сьогоденні цінності для завтрашнього дня» гідне місце відводиться і «профілактиці культури охорони праці»¹⁸.

У Сеульській декларації з безпеки і гігієни праці, прийнятій на XVIII Всесвітньому конгресі з охорони праці (2008 р., м. Сеул, Корея), розвиток і збереження національної превентивної культури з безпеки і здоров'я вже було названо основним шляхом сприяння створенню високих рівнів гігієни і безпеки на робочих місцях¹⁹.

Фахівці та функціонери МОП також проводять активну роботу з популяризації культури охорони праці безпосередньо в державах-членах, у тому числі, і в Україні. Так, А. Райс, яка обіймала посаду головного спеціаліста з питань безпеки праці та здоров'я на робочих місцях МБП, під час проведення парламентських слухань на тему «Про стан промислової безпеки та охорони праці» (м. Київ, 17 листопада 2010 р.) зосередила увагу аудиторії якраз на цьому питанні. Автор, зокрема, до механізмів покращення умов і безпеки праці віднесла створення превентивної культури, яка б стала невід'ємною частиною загальної культури, суспільного і загальноекономічного розвитку країни²⁰. Тобто, йшлося про відношення до культури охорони праці як до загальносоціального феномену.

Логічним наслідком об'єднаних міжнародних зусиль у цьому напрямі стало опрацювання Доповіді МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2015 році, яка називається «Разом підвищимо культуру профілактики у сфері праці» і на сьогодні є взірцевою у справі налагодження культури охорони праці на різних рівнях соціально-трудових відносин. Доповідь відзначається декількома суттєвими обставинами.

По-перше, це змістовний аналіз причин, що спонукають необхідність покращення культури охорони праці (стрімке зростання виробничих стресів, перевтоми та депресії працівників тощо).

По-друге, це системний підхід до культури охорони праці, усвідомлення необхідності залучення до роботи у цьому напрямі всіх зацікавлених осіб та усього спектру необхідних ресурсів.

По-третє, це чітке визначення поняття «культура охорони праці», яке може вважатися термінологічною основою для розуміння суті та подальшого вдосконалення відповідної частки соціально-трудових відносин (яке узгоджується з визначенням, що міститься у Конвенції МОП № 187 і вже наведене у рукописі).

По-четверте, це вже традиційний наголос на профілактиці, узгодженні культури охорони праці з попередженням різноманітних ризиків у процесі праці, відповідними управлінськими та організаційними заходами.

¹⁸XVIII Всемирный конгресс по охране труда: [Назва з екрану]. URL:<http://ohranatruda.ru/28april/worldcongressreportrus.pdf>.

¹⁹Сеульская декларация по гигиене и безопасности труда (2008). *Український журнал з проблем медицини праці*. 2008. № 3 (15). С. 3-4.

²⁰Про стан промислової безпеки та охорони праці / Парламентські слухання, 17 листоп. 2010 р. URL:http://static.rada.gov.ua/zakon/skl6/11session/par_sl/sl1711110.htm.

По-п'яте, це активне використання інформаційного ресурсу (покращення загальної інформованості населення щодо культурних аспектів працезахоронної політики, електронні презентації, видання брошур тощо).

По-шосте, це характеристика культури праці як невід'ємної складової безпеки та гігієни праці, виокремлення на цій основі конвенцій та рекомендацій МОП з відповідною сферою регулювання) (систематизовано нами – Ю.Д., О.Ш.)²¹.

Отже, Міжнародна організація праці традиційно розглядає культуру охорони праці в якості важливого компоненту заходів з безпеки та гігієни праці. Сьогодні ж властиве системне тлумачення культури охорони праці, яка вважається неінституціональною основою працезахоронної політики. Наголос при цьому ставиться на профілактиці, а також на необхідності залучення всіх зацікавлених осіб та усього спектру необхідних ресурсів. Дедалі частіше йдеться і про те, що культура безпеки праці є важливим компонентом загальної культури, а також безпеки суспільства в цілому. Про оновлене розуміння культурної компоненти у сфері міжнародних соціально-трудових відносин свідчить і опрацювання на міжнародному рівні термінів «культура охорони праці», «культура безпеки праці», «культура безпеки на робочих місцях», «національна культура профілактики у сфері безпеки та гігієни праці» та «глобальна культура охорони праці».

Водночас МОП не завжди дотримується єдиної стратегічної лінії в опрацюванні заходів, спрямованих на популяризацію та вдосконалення культури охорони праці. Деяким документам властиве різночитання щодо комплексу заходів, спрямованих на сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієни праці. Недостає чіткості і в тлумаченні суб'єктивних та об'єктивних аспектів культури охорони праці. Усе це має стати як предметом подальших наукових досліджень, так і підґрунтям для вдосконалення діяльності МОП у сфері культури охорони праці.

²¹Вместе повысим культуру профилактики в охране труда / Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда, 2015 г. URL.: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**БЕЗПЕКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Підп. до друку 21.06.19

Формат 60x84 / 16. Папір офс. Гарн. Times New Roman.

Ум. друк. арк. 12,0. Обл.-вид. арк. 11,9. Накладом 50 прим.

Зам. № 30.

Інформаційно-видавничий відділ
Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75
Друк – ІВВ Луцького НТУ