

стан соціально-економічних відносин за якого інституціями забезпечується регулювання екологічно сталої та безпечної діяльності господарюючими суб'єктами з мінімальним негативним впливом на довкілля та здоров'я населення.

Екологічна безпека орієнтує на формування та функціонування системи екологічного менеджменту та аудиту, як інструментів комплексного вирішення поточних завдань з орієнтиром на сталість розвитку. Можливість оцінки рівня екологічної безпеки підприємства дозволяє проаналізувати його екологічну ефективність, встановити потенційні ризики для довкілля та попередити загрози.

Саме комплексний підхід до розв'язання ряду екологічних проблем забезпечує перспективи економіко-екологічного зростання та розробки стратегій сталого розвитку.

Таким чином, екологічна безпека сьогодні є актуальним напрямком для підприємству у досягненні цілей сталого розвитку. Компонентом реалізації цілей стає розробка комплексу заходів щодо екологічної безпеки та їх послідовна реалізація.

Перелік посилань

1. Deriy, Zh. V., Zosymenko T. I. (2016) Ekologichna komponenta korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti: svitivyy dosvid ta ukraïnski realii [Environmental component of corporate social responsibility: international experience and Ukrainian realities]. *Ekonomika pryrodokorystuvania ta ochorony navkolyshniogo seredovyscha*. pp. 278-289.
2. Дерій Ж., Зосименко Т., Шадуро-Никипорець Н. Імплементация сталого розвитку як ключовий принцип галузевого співробітництва Україна- ЄС// Проблеми і перспективи економіки та управління: Науковий журнал. – Чернігів: ЧНТУ, 2019. – № 4 (20). – С.9 -18.
3. Дерій Ж.В. Роль домашніх господарств у циркулярній економіці. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 3. С. 39-45.

Мурай А. О., магістрант ММР-211

Національний університет «Чернігівська політехніка», alyona.murai@gmail.com

Науковий керівник: Денисова Н.М., к.т.н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка», 4386793@gmail.com

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ РОЗВАЖАЛЬНОГО НАПРЯМКУ

Розглядаючи організацію системи безпеки підприємств у сфері розважальних послуг, особливу увагу необхідно звернути на економічні аспекти охорони праці. На вітчизняних підприємствах значна сума витрат з охорони праці припадає на компенсації та пільги, пов'язані з небезпечними умовами праці, відшкодування наслідків несприятливих умов праці. Працівники підприємств розважальної галузі не відносяться до професій зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Тому, на таких підприємствах, враховуючи також невелику кількість працюючих (до 10 осіб), система організації та управління охороною праці має лише формальний характер.

Дослідження економічних і соціальних аспектів охорони праці були проведені такими вченими, як: М.П. Гандзюк, Є.О. Геврик, Г.Г. Гогіташвілі, В.Ц. Жидецький, П.О. Ізуїта, Л.П. Керб, З.М. Яремко. Автори наголошують на необхідності впровадження системи управління охороною праці, економічним стимулюванням розвитку цієї системи, на всіх підприємствах, з будь-якою кількістю працюючих та в будь-якому напрямку роботи .

Метою дослідження є дослідження проблематики функціонування системи управління охороною праці на підприємствах у сфері розважальних послуг.

До підприємств сфери розважальних послуг, в основному, належать інтернет-клуби, що пропонують гостям різного віку досить широкий асортимент симуляторів та комп'ютерних ігор. Тому, можна казати, що умови праці працівників цих підприємств наближені до умов

праці офісних працівників, що використовують в технологічному процесі устаткування з ПЕОМ. До основних небезпек, що можуть виникати на робочих місцях належать: невідповідні параметри мікроклімату, електромагнітне випромінювання устаткування, емоціональне напруження, фізичні перевантаження (незручна або фіксована поза), пульсація світлового потоку від екранів моніторів, біологічні чинники (мікробне забруднення повітря приміщення). Наслідком дії таких факторів є: ризик виникнення захворювань серцево-судинної системи (атеросклероз, гіпертонічна хвороба, стенокардія, інсульт, інфаркт тощо), опорно-рухового апарату (остеохондроз, порушення постави), захворювання кістково-м'язової системи (мігрені, депресії, неврастенії, синдром хронічної втоми, нервові зриви тощо) [1].

Управління системою безпеки підприємств у сфері розважальних послуг здійснює власник або адміністратор. На таких підприємствах, як і на всіх інших, де використовується наймана праця, повинен бути призначений інженер з охорони праці. До основних функцій управління охороною праці належать: прогнозування і планування робіт; організація та координація робіт; облік, аналіз та оцінка показників безпеки підприємства; контроль за дотриманням безпеки підприємства [2].

Однією з основних проблем в організації системи управління охороною праці на підприємствах розважального профілю це відсутність нагляду та контролю з боку держави, незважаючи на цілу низку законодавчих документів, що регламентують цю діяльність.

На самих підприємствах часто відсутні не тільки інструкції з техніки безпеки, журнали проведення інструктажів але й фіксується відсутність таких документів як колективний договір, плани ліквідації аварійних ситуацій та ін [3, с. 111].

Налагодження функціонування системи безпеки в клубах розважального напрямку, на наш погляд, необхідно починати передусім з аналізу функціональних обов'язків посадових осіб підприємств та їх навчання з питань охорони праці. Крім того, не менш важливим, є навчання працівників безпечним методам роботи [5, с. 72].

Одним із головних заходів, який забезпечує підвищення рівня безпеки в організації, є підвищення культури безпечної поведінки і компетентності працівників у питаннях охорони праці. Культуру безпечної поведінки працівників формують такі елементи:

- світогляд та ціннісні орієнтири (активна позиція і відчуття персональної відповідальності у питаннях безпеки, пріоритет життя і здоров'я людини над іншими цінностями);
- норми поведінки і риси характеру (відповідальність, далекоглядність, впевненість, чесність, стресостійкість, самоконтроль тощо);
- компетентність у питаннях безпеки (уміння, навички, практичний досвід) та творчий досвід (розроблення нових підходів, стратегій і засобів безпечної поведінки) [4, 6, с. 91].

Отже, основними напрямками поліпшення стану безпеки на підприємствах розважального профілю є удосконалення державного управління та контролю, впровадження дієвої системи управління охороною праці на підприємстві. Адже, правильний підхід до організації охорони праці та безпеки технологічних процесів, грамотне використання різних нематеріальних способів стимулювання працівників дозволяють зберегти здоров'я та життя працівників.

Перелік посилань

1. Кружилко О. Є. Удосконалення оперативного управління охороною праці. Проблеми охорони праці в Україні : збірник наукових праць. – Київ : ДУ ННДПБООП, 2016. Вип. 32. С. 37–42.
2. Голінько В.І. Г 60 Основи охорони праці: підручник. М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – 2-ге вид. Д.: НГУ, 2014.- 271 с.
3. Керб Л. П. Основи охорони праці: навч. посібник. Київ, 2016. -216 с.
4. Шудренко І. В. Основи охорони праці: навч. посіб. Житомир, 2016.- 214 с.

5. Безпека людини у сучасних умовах: Монографія / В.В. Березуцький, Н.Л. Березуцька, А.О. Богодист та ін.; За заг. ред. проф. В.В. Березуцького. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2018. 208 с.

6. Омельянов О. М., Спірів А. В., Твердохліб І. В. Безпека праці та життєдіяльності: навч. посіб. Вінн. нац. аграр. ун-т. Вінниця: ВНАУ, 2020. 334 с.

Норець Д.О., студ. гр. МОА-211

Науковий керівник: Денисова Н.М., канд.техн.наук, доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка», 4386793@gmail.com

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ЕКОНОМІЧНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Охорона праці на підприємстві – одна з найважливіших завдань нашої держави та суспільства. Наразі в Україні має перевагу ринкова система господарювання. Головна ціль підприємства – одержання прибутку. Одним із факторів, що забезпечує високу результативність праці є забезпечення її безпеки.

За оцінками МОП, щорічно внаслідок нещасних випадків на підприємстві у світі гинуть близько 2,3 млн. осіб; трапляється 340 млн. нещасних випадків на виробництві і 160 млн. жертв професійних захворювань [1]. Матеріальні збитки від втрачених робочих днів, витрат на лікування та компенсаційних витрат перевищує 1,25 трлн дол. (приблизно 4% світового ВВП) [2].

Наразі, в Україні залишається високий рівень травматизму та смертності на виробництві, а також професійної захворюваності. За 9 місяців 2021 року до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування надійшло 21320 повідомлень про нещасні випадки та гострі професійні захворювання, що на 30,9% більше ніж за цей період 2020 року (16286); кількість повідомлень про нещасні випадки зі смертельними наслідками збільшилась на 27,6% (з 948 до 1210) [3]. Суттєвий вплив на ці показники мала пандемія короно вірусної інфекції SARS – COV-2. Інфікування медичних працівників на COVID-19 належить до гострих професійних захворювань, що суттєво збільшило економічні витрати Фонду. Отже, можна зробити висновок, що витрати на відшкодування шкоди внаслідок виникнення травматизму та профзахворювань досить суттєві, а тому питання охорони праці залишаються актуальними.

Основними проблемами сьогодення в охороні праці є:

- незадовільне фінансування роботодавцями заходів з охорони праці;
- розбалансованість системи управління охороною праці в центральних органах виконавчої влади, обласних і міських держадміністраціях та органах місцевого самоврядування;
- багаторічна практика приховування нещасних випадків або не завжди об'єктивна кваліфікація їх як непов'язаних з виробництвом;
- відсутність об'єктивної інформації про реальний стан охорони праці, кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- зруйнована система трудової (промислової) медицини;
- недостатньо реформована система нагляду та контролю з питань охорони праці;
- приведення чинного нормативного та законодавчого забезпечення у відповідність до міжнародних стандартів;
- кризова економічна та політична ситуація в країні.

Одним зі способів подолання наведених проблем є використання системи стимулювання. Згідно до закону України Про охорону праці [4] (ст.25) до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці, що повинно бути зазначено в