

здорової сторони). Підповзти до пораненого, з іншого боку. Підвести першому номеру одну руку під його спину, іншу - під сідниці, другому номеру ланки, що знаходиться біля ніг пораненого, підвести одну руку під його сідниці, а іншу - під гомілки. Поступово, обережно «хильнути» пораненого на ноші.

В ході евакуації призначається супроводжувальний медичний персонал, до обов'язків якого входить: спостереження за загальним станом поранених, справністю пов'язок, шин, а також за часом накладення кровоспинних джгутів; знати маршрут руху; змінювати, при необхідності, положення поранених на носилках; надання їм першої медичної допомоги; угамування спраги (за винятком поранених в живіт); надання допомоги при задоволенні природних потреб; захист від впливу виснажливої погоди; підтримування у поранених бадьорості і впевненості в одужанні.

Література:

1. Табуненко В. О., Панасюк О. О. Евакуація поранених в умовах ведення бойових дій. Збірник тез доповідей підсумкової науково-практичної конференції курсантів, слухачів та студентів. Секція 2, Технічні науки (22.04.2018). – Харків, НАНГУ, 2018. – с.66-67.

*Хорсаженко К. І., студентка МФ*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ В ОХОРОНІ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Курс на євроінтеграцію, розпочатий Україною, ставить досить складні економічні, політичні, соціальні та інші завдання, серед яких важливим є формування відносин з працівниками на засадах соціальної відповідальності, а це означає, що українські підприємства повинні навчитися вибудовувати

ефективні, демократичні та правові соціально-трудові відносини, які б, з одного боку, сприяли відновленню та зростанню економіки країни, а з іншого, надавали кожній особі почуття власної значимості, гідності, дотримання прав та свобод, гарантували гідний рівень життя та створювали умови для всебічного розвитку особистості. У цьому контексті необхідним є вивчення можливості запозичення та впровадження досвіду європейських країн у сфері використовуваних ними стандартів охорони праці.

Розвиток сфери праці ЄС представляє для України особливий інтерес, адже це шлях до покращення роботи українських підприємств. Договір про асоціацію України та Європейського Союзу передбачає здійснення країною реформ, як правових так і соціальних. Дане питання особливо важливе для нашої держави, так як поліпшення умов праці на українських підприємствах суттєво збільшить продуктивність праці робітників, покращить їх зацікавленість в діяльності компанії та її розвитку.

Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково звернути увагу на європейську стратегію зайнятості, основними складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички.

Джерелами правового регулювання праці в Європі являються акти, прийняті Європейським Союзом та Радою Європи. Кількість угод, конвенцій та протоколів на даний час понад 160. Прийняття даних конвенцій дало змогу забезпечити європейцям гідні умови праці та зробити більш успішними європейські компанії на міжнародному ринку.

Інтенсивний та швидкий розвиток науки вимагає забезпечувати підприємства та організації висококваліфікованими кадрами. Тому має сенс підприємствам надавати можливість своїм працівникам підвищення їх кваліфікаційного рівня. Обізнаність працівників в особливостях та проблемах розвитку галузі, в якій функціонує підприємство, дасть змогу доречно

передбачувати перспективні шляхи розвитку компанії. Кваліфіковані працівники забезпечать хороший маркетинг продукції, робіт та послуг своєї компанії, що збільшить їх реалізацію на ринку та принесе більші прибутки.

Українська інтеграція покладає на країну обов'язки щодо узгодження національного законодавства у сфері охорони праці. Даний процес полягає у досягненні на практиці високих європейських стандартів у сфері праці та зниження показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

На даний час стан охорони праці в Україні не можна назвати задовільним, про що свідчить високий рівень травматизму, основною проблемою цього є моральна застарілість нормативно-правової та нормативно-технічної бази регулювання відносин у сфері праці.

Основними законами, що регулюють сферу охорони праці в Україні є: Закон «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України та Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та захворювань, які призвели до втрати працездатності».

Європейське законодавство з охорони праці дає змогу забезпечити охорону праці на достатньому рівні. В нашій країні слід активізувати роботу з узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів у відповідності директивам ЄС. Дотримання українськими підприємствами всіх стандартів праці, призведе до покращення відносин з працівниками та підвищення загального життя суспільства.

Ще одним з ключових моментів покращення якості соціально-трудових відносин з працівниками підприємства є запровадження розповсюдженої та широко вживаної у європейських країнах концепції «гідної праці», яка була запропонована міжнародною організацією праці у 1999 році, набула подальшого розвитку та нормативно-правового закріплення у документах Організації Об'єднаних Націй, задекларована в актах Ради Європи та інших міжнародних і регіональних організаціях.

Міжнародна організація праці та вітчизняні науковці в свої роботах зазначають, що створення умов гідної праці передбачає реалізацію прав людини щодо вільного вибору форми та виду зайнятості, яка б забезпечувала гідний дохід, безпечні умови праці, соціальний захист, рівні можливості розвитку особистості та залучення до соціально-економічних процесів.

Відповідно до визначення Міжнародної організації праці, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Використання положень концепції гідної праці на підприємствах забезпечує однакові можливості для кожного працівника, підвищується рівень оплати праці та покращуються умови праці. При цьому у кожного працівника є реальна можливість вільно висловлювати свої думки, які безпосередньо відносяться до питань їх компетенції або стосуються підвищення ефективності роботи підприємства, надається соціальний захист як працівникам так і їх сім'ям.

Концепції поняття гідної праці має свій прояв у різних аспектах, таких як:

- економічний аспект – гідна праця уособлює можливості і умови ефективної реалізації трудового потенціалу, економічного благополуччя в суспільстві і розвитку підприємств;

- соціально-ментальний аспект – гідна праця виражає рівень зайнятості населення, задоволеності працею і її змістовності, соціальне значення результатів праці, характеризує рівень розвитку культури праці, ступінь самооцінки моральних чинників праці для забезпечення умов сталого людського розвитку;

- ціннісна орієнтація – гідна праця формує основи трудової чесноти, є умовою сприйняття праці як головного життєвого стимулу, частиною свідомості людини;

- інноваційно-творчий аспект – гідна праця є головним стимулом інноваційного типу трудової поведінки, визначає її креативність.

Основними складовими гідної праці виступають: справедливий заробіток; безпека на робочому місці; професійне зростання; рівні відносини та рівні можливості; свобода висловлювати свої погляди; право об'єднуватися, щоб впливати на рішення; соціальний захист працівників та їх сімей.

Гідна праця може існувати лише при виконанні певних умов, до яких відноситься: відсутність дискримінації (гендерної, вікової та іншої) на підприємстві; сприятливі виробничі та соціально-трудова умови; об'єктивна та справедлива оплата праці; надбавки для підвищення якості життя; надання можливостей розвитку трудового потенціалу; наявність соціальних гарантій та прав працівників; можливість участі в соціальному діалозі.

На даний час в українців склалися скептичні погляди на Європейську інтеграцію. Покращення національної системи соціально-трудова відносин та соціальної політики шляхом застосування європейських стандартів у сфері охорони праці дасть змогу сформувати відносини з працівниками на засадах соціальної відповідальності, створити гідні умови праці, забезпечити соціальний захист працівників та їх сімей. В свою чергу це позитивно вплине на ефективність роботи підприємств та їх фінансові результати діяльності, а відтак буде сприяти економічному зростанню країни, її просуванню вперед на шляху до європейської інтеграції та виходу країни на рівень високорозвинених держав.

Для українських підприємств застосування європейських стандартів охорони праці надасть можливості сформувати відносини з працівниками на засадах корпоративної соціальної відповідальності та соціального партнерства; підвищать відповідальність підприємств перед всіма зацікавленими сторонами, такими як: споживачі, підприємці, працівники, громада, держава та іншими; допоможе закріпити свої позиції на ринку

праці, підвищить конкурентоспроможність підприємств; підвищить продуктивність праці робітників, покращить зацікавленість персоналу в діяльності підприємства та збільшить результативність їх роботи.

Література:

1. Цесарський Ф. А. До питання адаптації Інституту трудового договору в Україні до європейської практики регулювання трудових відносин / Ф. А. Цесарський // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. – Суми: СумДУ, 2014. – С. 265-268.

2. Чалий В. Перспективи євроінтеграції України // Аргументы и факты – 2007 - № 25 – с.6-10

3. Малик Я. Європейський Союз / Я. Малик, О. Киричук, І. Залуцький – Львів, 2006 – 610с.

*Чуприна Ю. Ю., ст. викладач  
кафедри екології та біотехнології  
ХНАУ ім. В. В. Докучаєва  
Норфузов Ф. Ф., магістр*

## **ПЛАН ЛІКВІДАЦІЇ АВАРІЇ (ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ)**

Конкретний план ліквідації аварій 1 та 2 категорій має бути складений на всіх підприємствах (п. 76 "Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях" затверджено постановами Кабінету Міністрів від 10 серпня 1993 року № 623 та від 17 червня 1998 року № 923 ) незалежно від форм власності, коли є можливість її виникнення за переліком, встановленим ДБНВ. 1.2-1 -95.