

психологи-фахівці мають володіти особистісними інтелектуальними та пізнавальними характеристиками; бути готовими до змін як у навчальній так і професійній діяльності, до постійної самоосвіти, самовдосконалення.

**Бібліографічні посилання:**

1. Анненкова І.П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. URL: <https://scienceandeducation.com>.
2. Росток М.Л. Організація експериментальної перевірки результативності педагогічних умов формування професійної компетентності кваліфікованих робітників. Матеріали Других Всеукраїнських педагогічних читань, присвячених 80-річчю від дня народження відомого науковця з проблем управління освітою, д.пед.н., проф. В.С.Пікельної 19 квітня 2018 р. – Павлоград, ІМА-прес, 2018, с.94-96.

**Грибан Віталій,**  
професор, доктор  
біологічних наук,  
заслужений працівник  
народної освіти України,  
професор кафедри  
фізичного виховання  
Дніпропетровського  
державного університету  
внутрішній справ

**БЕЗПЕКА ПРАЦІ - ГАРАНТІЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ  
ТА ЗРОСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ, ПОКРАЩЕННЯ  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ КРАЇНИ**

Аналізується стан безпеки праці в Україні та інших економічно розвинутих країнах. Робиться висновок, що сьогодні основними завданнями з питань праці, що постають перед державою та суспільством, є, перш за все, плідна співпраця держави, роботодавців та працівників у вирішенні проблеми реалізації прав людини на працю, на здорові та нешкідливі умови праці, на достойну оплату праці.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що на сьогоднішній день за умов ринкових відносин зростає значення діяльності держави із захисту людини в процесі праці

Теоретичну основу даної роботи складають наукові дослідження таких вчених як О. Мірошніченко (4) , В. Хара (5), О. Гаврилець (6), Т. Кисільова (7), Ю. Саранкіна (8), А. Белікова (90) та ін.

Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (11) кожна людина має право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи винагороду, умови праці, що відповідають вимогам безпеки та санітарії. Наша держава на конституційному рівні закріпила зазначені права, гарантувала їх реалізацію. Але на сьогодні ситуація щодо дотримання і можливості реалізації трудових прав в Україні наблизилася до критичної межі. На сучасному етапі, особливо в період панування економічної кризи, яка торкнулася усіх сфер життєдіяльності нашої країни та суспільства, спостерігається тенденція зростання рівня безробіття, значні порушення трудових прав, в тому числі прав на здорові, безпечні та нешкідливі умови праці на підприємствах всіх форм власності та видів діяльності [8].

Закріпивши в статтях 27 та 43 Конституції України (1) соціальну спрямованість розвитку держави, Україна відносить право на життя і здоров'я до числа основних, невід'ємних прав особи, гарантуючи також громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці. Ці положення відповідають нормам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, що ратифіковано Україною, ст. 7 якого визначено обов'язок держав, що беруть участь у ньому, визнавати право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, під якими розуміються, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. Конвенції Міжнародної організації праці про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 (10). На цих положеннях ґрунтується Закон України «Про охорону праці» (2).

Відповідно до офіційних даних рівень безробіття (за методологією МОП) у віці 15-70 років у 3 кварталі 2020 року у порівнянні з кварталом 2019 року зріс на 340 тисяч осіб та становить 1,7 млн працездатних осіб, зростання становить майже 150 тисяч осіб щомісячно [8].

Ще однією гострою проблемою сьогодення є високий рівень виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах, в установах, організаціях України незалежно від форми власності та виду діяльності. В Україні рівень травматизму в 10 разів вищий, ніж в економічно розвинутих країнах світу. У 2020 році 393 випадки були смертельними. Порівняно з попереднім роком кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 53,9 %.

Статистика нещасних випадків свідчить, що 15-20 років тому в Україні на виробництві щорічно гинуло близько 4 тис. чоловік, що в 1,5 рази більше, ніж у даний час. Але і зараз щорічно на виробництві України травмується близько 120 тис. чоловік, із яких 2,5 тисячі гине, більш 10 тисяч чоловік одержують профзахворювання. Наприклад, тільки у ВАТ «Криворізький залізрудний комбінат» коефіцієнт частоти становить 127-132, що перевищує аналогічний показник США в 20 разів. Можна з упевненістю вважати, що проблема зниження травматизму за будь-яких видів предметної діяльності людей є актуальною у світовому масштабі [9].

Отже, на сьогодні проблема безпеки праці в Україні є дуже гострою, що негативно відбивається на економіці та соціально-психологічному стані країни. Для її розв'язання слід вирішити, на нашу думку наступні завдання:

- налагодження плідної співпраці держави, роботодавців та представників працюючої людини у сфері реалізації прав людини на труд, на здорові й нешкідливі умови праці, на достойну оплату труда через ефективне впровадження вимог Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (3);

- створення прозорої системи статистичної звітності про стан у сфері зайнятості та безробіття населення країни, стан виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах всіх форм власності та видів діяльності;

- посилення державного нагляду та громадського контролю за дотриманням норм законодавства про охорону праці керівниками, які використовують найману працю. Поскілки керівник (господар), перш за все, несе відповідальність за випадки виробничого травматизму та профзахворюваності на підприємстві, в установі, організації.

Що ж до охорони праці в інших країнах, то слід зазначити, що економічна криза, яка охопила майже весь світ, мала негативний вплив щодо вирішення цієї проблеми. До того ж, урядовці та підприємці мусять зрозуміти, що набагато заощадливіше вкладати кошти в культуру та безпеку виробництва, ніж потім платити за збитки, завдані травмами та професійними захворюваннями, які відображаються і на фінансовому етапі самого підприємства. Так, канадський експерт з Асоціації запобігання промисловим аваріям (Industrial Accident Prevention Association (IAPA) Маурін Шеу підкреслював, що давно вже відомо: здорові працівники – це здорове підприємство [6, с.7].

В останні роки зростає кількість професійних захворювань, спричинених психофізіологічними факторами (наприклад, стресами), тому саме їм, на думку О.Гаврилець, сьогодні потрібно приділяти більше уваги. Приблизно один з трьох працюючих в європейських країнах скаржиться саме на такі захворювання, а це близько 40 млн. осіб. Канадським компаніям це коштує 60 млрд. доларів щорічно, у США – 150 млрд.

В організації справжня влада та енергія генеруються через формування відносин. Тому самі відносини та можливості їх створити є важливішими, ніж завдання, функції, ролі та посади, – зазначає Маргарет Увітлі у книзі «Лідерство та нова наука» [6, с.7]. Формування культури додержання правил, розуміння самими працівниками важливості підтримання свого здоров'я та безпеки під час роботи – ось що має стояти на першому місці у роботодавця.

У США 61% опитаних відповіли, що вони відчувають стрес на роботі. Також, кожен п'ятий канадець має психічне захворювання, яке розвинулось внаслідок пережитого стресу на роботі, і їх кількість у Канаді зростає, що обходиться щорічно в 50 млрд. доларів. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, до 2020 р. захворювання, спричинені психофізіологічними факторами, вийдуть на друге місце після серцевих. Із 10 основних причин, що призводять до втрати працездатності, 5 мають психофізіологічне походження. У 2008 році урядом Канади створено комісію з психічного здоров'я, очолювану сенатором Майклом Кірбі. Комісію створено для втілення у життя положень програми «Психічне здоров'я та закон у Канаді» [6, с.8].

За даними Європейського агентства безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях (EU-OSHA), відмічається тенденція до зростання психофізіологічних, кардіоваскулярних

захворювань та пов'язаною з ними смертністю, ризиків отримання ушкоджень, що призводять до інвалідності. Причинами таких явищ стали наслідки кризи та зниження загального рівня культури додержання правил безпеки на робочому місці.

Директор Європейського агентства Юкка Такала навів статистику смертельних випадків, пов'язаних з виробництвом. Так, у світі щороку помирає 2,3 млн. осіб від інфекційних захворювань, онкозахворювань, захворювань системи кровообігу, що виникли внаслідок професійної діяльності, та власне нещасних випадків і аварій. Через ці ж причини в країнах Європейського Союзу щороку помирає 167 тис. осіб. З них 5,7 тис. осіб гине від нещасних випадків на виробництві [6, с.8].

Отже, можемо стверджувати, що існуючі дані та практика діяльності підприємств нашої країни, Європи і світу свідчить, що підхід до управління охороною праці потрібно переглянути, зробивши акцент на запобігання нещасним випадкам. Досвід значної кількості підприємств у світі демонструє, що досягти цього можна шляхом формування відповідної культури праці, забезпечення її адекватними нормативно-правовими актами та матеріальними засобами. Адже відомо, що інвестувати в безпеку та охорону праці вигідно, і це повернеться сторицею: збереження та зростання трудових ресурсів, покращення соціально – психологічного стану на виробництві.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Конституція України. Х.:ТОВ «Одісей», 2010. 48 с.
2. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 року №2694-ХІІ.
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI.
4. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. Юридична Україна. 2009. №1. с.78-81
5. Охорона праці в країні: проблеми й шляхи їхнього розв'язання. Голос України. 2010. № 216 (17.11). С.4-5
6. Охорона праці в умовах світової кризи. Охорона праці. 2009. №12. С.7-9
7. Чому не виконується Закон України «Про охорону праці»? Юридичний вісник України. 2009. №20. С.12
8. Сучасний стан охорони праці в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
9. Беликов А.С. Основы охраны труда. Днепропетровск: Журфонд, 2007. 494 с.
10. Конвенція Міжнародної організації праці про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 15.06.2006 року. URL: <http://zakon.nau.ua>
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року. URL: <http://zakon.nau.ua>

#### **Гряниса Софія,**

здобувач вищої освіти  
групи Е-410а  
Національного університету  
«Запорізька політехніка»

#### **Бондаревич Ірина,**

кандидат філос. наук,  
доцент кафедри філософії  
Національного університету  
«Запорізька політехніка»

### **ГУМОР ЯК СТРАТЕГІЯ САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ**

Функціональні особливості гумору, його спроможності насправді потребують серйозного вивчення. Провідними є щонайменше чотири функції гумору: аксіологічна, когнітивна, соціально-комунікативна, регуляторно-адаптивна. Саме вони складають підстави розгляду гумору у якості стратегії саморозвитку особистості. У зазначеному контексті маємо на увазі саме «добрий гумор», який в повній мірі реалізує соціально-комунікативну функцію. Аксіологічна функція гумору ілюстрована в діалозі щодо доброго і злого гумору, ціннісне навантаження яких являє певні полюси призначення гумору.

Процес саморозвитку супроводжується зростанням самосвідомості і самодетермінації особистості. В цій паралелі комплекс процесів із префіксом «само» (самопізнання, самоорганізація, самодисципліна, самоконтроль, самомотивація, самовизначення, самореалізація) виявляється провідним. Але помітимо одразу, що ці самі процеси мають місце і в таїні «народження» гумору. Людина, яка шуткує має свою позицію (самопізнання),