

У 246
М 737

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія



Н. О. Мнухіна

Н. В. Беренда

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ

ОХОРОНИ ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник

для студентів ЗДІА
напряму 6.170202 «Охорона праці»,
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
всіх форм навчання

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія

*Затверджено до друку рішенням
науково-методичної ради ЗДІА
протокол № 4 від 23.06. 2016 р.*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник

*для студентів ЗДІА
напряму 6.170202 «Охорона праці»,
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
всіх форм навчання*

*Рекомендовано до видання
на засіданні кафедри ПЕОП
протокол № 9 від 12.05.2016 р.*

Запоріжжя
ЗДІА
2016

ББК У 246
М 737

Н. О. Мнухіна, канд. техн. наук, доцент
Н. В. Беренда, канд. техн. наук, доцент

Відповідальний за випуск: *завідувач кафедри прикладної екології та охорони праці, проф. ЗДІА, к.т.н., доцент*
Г. Б. Кожемякін

Рецензенти:

Нестеров О.В., канд. техн. наук, доцент, завідувач кафедри охорони праці і навколишнього середовища ЗНТУ;

Сокольник В.І., канд. техн. наук, професор, зав. кафедрою водопостачання та водовідведення ЗДІА

Мнухіна Н.О.

М 737 Соціально-економічні основи охорони праці: навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА напряму 6.170202 «Охорона праці», спеціальності 263 «Цивільна безпека» всіх форм навчання / Н. О. Мнухіна, Н. В. Беренда; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. – 120 с.

В посібнику розглянуті основні питання, пов'язані з організаційними, нормативними і правовими аспектами соціально-економічних основ охорони праці. Наголос зроблено на складові даної навчальної дисципліни, а саме: зв'язок безпеки праці з раціональними категоріями сучасного суспільства, проблеми демографії, оцінка затрат на охорону праці та її соціально-економічної ефективності, порядок фінансування охорони праці, економічні проблеми й методи управління охороною праці тощо.

Навчально-методичний посібник розрахований на студентів вищих навчальних закладів, які навчаються за напрямом 6.170202 «Охорона праці», спеціальністю 263 «Цивільна безпека». Майбутні фахівці повинні знати та вміти впроваджувати у виробництво нормативні документи соціально-економічного характеру.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
1 ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА ТА ЙОГО ПРАВА НА БЕЗПЕКУ ПРАЦІ	6
1.1 Охорона праці, як окрема галузь права.....	6
1.2 Система законодавчих актів, що регулюють охорону праці	7
1.3 Гарантії захисту прав працівників на охорону праці	10
1.4 Відповідальність за порушення нормативно-правових актів про охорону праці	13
2 СОЦІАЛЬНІ КАТЕГОРІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА, ЇХНІЙ ЗВ'ЯЗОК З ОХОРОНОЮ ТА БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ	14
2.1 Характерні особливості сучасного суспільства	14
2.2 Основні категорії соціології праці.....	17
2.3 Мотивація до трудової діяльності	22
2.4 Мотивація безпеки праці	23
3 ПРОБЛЕМИ ДЕМОГРАФІЇ. РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ВИРІШЕННІ ЦЬОЇ ПРОБЛЕМИ	25
3.1 Сучасні проблеми добробуту та демографії.....	25
3.2 Основні поняття демографії.....	26
3.3 Цілі, завдання й методи демографічного аналізу	29
3.4 Статистика захворюваності та її соціально-економічні наслідки.....	33
4 РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗБЕРЕЖЕННІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЗРОСТАННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	35
4.1 Трудові ресурси України та їх регіональний розподіл.....	35
4.2 Соціально-економічні категорії ресурсів праці та їх оцінка.....	36
4.3 Роль організації охорони праці в збереженні трудових ресурсів.....	43
5 ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	50
5.1 Економічні проблеми управління охороною праці	50
5.2 Роль соціально-психологічного чинника в системі управління охороною праці	52
5.3 Система управління охороною праці	57
6 ОЦІНКА ЗАТРАТ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ	61
6.1 Напрямки загальнодержавних витрат на організацію охорони праці та їх контроль	61
6.2 Витрати на покращення умов і охорону праці.....	63
7 ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ І ЗАСОБІВ ПРОФІЛАКТИКИ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ	66
7.1 Облік та аналіз показників травматизму на виробництві	66
7.2 Визначення економічних наслідків виробничого травматизму та професійних захворювань	72
7.3 Визначення ефективності заходів профілактики виробничого травматизму і професійної захворюваності	76

8 ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ. ФОНДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ	77
8.1 Фінансування заходів з охорони праці.....	77
8.2 Фонд соціального страхування	78
8.3 Характеристика функціонування соціальних позабюджетних фондів	81
8.4 Основні поняття страхових внесків та критерії визначення.....	84
9 СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВИХ І БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ	88
9.1 Соціально-економічне значення охорони праці	88
9.2 Економічне стимулювання охорони праці та оцінка його стану на підприємстві.....	90
9.3 Пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці.....	91
9.4 Планування і стимулювання заходів з охорони праці.....	92
10 ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	94
10.1 Методи оцінки ефективності заходів щодо покращення охорони праці	94
10.2 Економічна оцінка заходів з охорони праці	95
10.3 Методика оцінки економічної ефективності системи управління охороною праці.....	100
11 ПРАКТИЧНІ РОБОТИ	102
11.1 Практична робота №1 Розрахування економічного ефекту від впровадження системи управління охороною праці	102
11.2 Практична робота №2 Розрахунок збитків від нещасних випадків і хвороб на стадії орієнтовної оцінки економічної ефективності заходів по техніці безпеки.....	104
11.3 Практична робота №3 Визначення економічної ефективності від впровадження заходів по зниженню захворюваності	106
11.4 Практична робота №4 Розрахунки ефективності проведення заходів щодо поліпшення умов праці.....	109
ТЕСТИ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.....	112
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	117

ВСТУП

У суспільстві із соціально орієнтованою економікою охорона праці має бути одним з найважливіших завдань соціально-економічної політики як держави, так і кожного підприємства й організації.

Майбутні фахівці за напрямом підготовки "Охорона праці" повинні знати та вміти впроваджувати у виробництво нормативні документи соціально-економічного характеру.

Курс "Соціально-економічні основи охорони праці" полягає в тому, щоб майбутні фахівці отримали теоретичну і практичну підготовку в галузі соціального захисту та економічних розрахунків при створенні здорових і безпечних умов праці.

У навчальному посібнику відображено основні законодавчі документи з охорони праці, проблеми демографії в Україні, визначення продуктивності праці, оцінка затрат на охорону праці, визначення ефективності заходів і засобів профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань, порядок фінансування на охорону праці, оцінка соціальної та соціально-економічної ефективності охорони праці.

Навчальний посібник може бути використаний при вивченні курсу "Соціально-економічні основи охорони праці" студентами за напрямом підготовки 6.170202 «Охорона праці», спеціальності 263 «Цивільна безпека».

У навчальних матеріалах використовуються цитати і опубліковані розділи статей інших авторів, яким належать як авторське право, так і права інтелектуальної власності.

1 ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА ТА ЙОГО ПРАВА НА БЕЗПЕКУ ПРАЦІ

1.1 Охорона праці, як окрема галузь права

Право на безпечні та нешкідливі умови праці визнано в Україні одним з конституційних прав людини і громадянина. Забезпечення цього права здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що утворюють охорону праці.

У науковій літературі **охорона праці** розглядається як *економічна, соціальна* та *правова* категорії. Більше того, охорону праці як правову категорію розглядають у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні під охороною праці розуміють сукупність **правових норм**, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці [1]. До них належать також норми, що забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу чи незаконне звільнення, що встановлюють максимальну тривалість робочого часу та мінімальну тривалість часу відпочинку тощо.

Сукупність норм, що регулюють встановлення *безпечних та нешкідливих* умов праці з метою запобігання негативному впливу виробничого середовища на життя та здоров'я працівників, розглядають як *поняття охорони праці* у вузькому значенні.

Наукою трудового права *охорона праці* розглядається також як інститут трудового права, правовий принцип, елемент трудових правовідносин та система законодавства [7].

Охорона праці як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і нешкідливих умов праці. До цього інституту входять норми, що встановлюють:

- загальні вимоги охорони праці;
- профілактичні норми, спрямовані на попередження виникнення виробничого травматизму і професійних захворювань;
- норми, що визначають обов'язки роботодавців та працівників з питань охорони праці;
- норми, що містять додаткові заходи охорони праці окремих категорій працівників.

Як *правовий принцип* трудового права охорона праці відображає зміст усіх норм трудового права, які своєю сутністю спрямовані на охорону здоров'я та працездатності працівників. У цьому значенні охорона праці є галузевим правовим принципом, оскільки відображає його соціальну спрямованість на захист трудових прав працівників.

Сторони трудового договору наділені комплексом взаємних прав і обов'язків щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці. Тому охорону праці розглядають як *елемент трудових правовідносин*. Працівники мають

право на безпечні та нешкідливі умови праці та охорону здоров'я в процесі професійної діяльності. Роботодавець зобов'язаний створити у кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці умови праці, що відповідають вимогам нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. Цей обов'язок роботодавця є комплексом зобов'язань, встановлених чинним законодавством, колективними та трудовими договорами і угодами [7, 30].

Законодавством також і на працівника покладаються зобов'язання з охорони праці. Він зобов'язаний знати і виконувати нормативно-правові акти з охорони праці, дотримуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним та трудовим договорами, проходити обов'язкові медичні огляди і співпрацювати з роботодавцем в організації безпечних і нешкідливих умов праці. Порухення працівниками зазначених обов'язків вважається дисциплінарним проступком, відповідно роботодавець має право застосувати до працівника заходи дисциплінарної відповідальності [7].

1.2 Система законодавчих актів, що регулюють охорону праці

Охорону праці розглядають як своєрідну систему законодавства. Найважливіші норми, що регулюють питання охорони праці, передбачені в **Конституції України, КЗпП України та Законі України "Про охорону праці"** [7,30]. Україна одна з перших держав на пострадянських просторах прийняла спеціальний закон, що комплексно регулює питання охорони праці. У подальшому його норми були конкретизовані шляхом прийняття підзаконних нормативно-правових актів, що сформували цілком самостійну гілку у складі кодифікованого трудового законодавства України. Враховуючи основні міжнародні стандарти у сфері охорони праці, національне законодавство встановлює пріоритетність життя та здоров'я працівників над результатами виробничої діяльності роботодавців, право на одержання інформації з питань охорони праці, повну та всебічну поінформованість працівника про наявні шкідливі і небезпечні умови праці, передбачає систему організації управління охороною праці на національному і виробничому рівнях, створення спеціальних служб, що здійснюють комплексне управління охороною праці, застосування штрафних санкцій тощо.

Центральне місце у системі законодавства України про охорону праці займає **Закон України "Про охорону праці"** від 14 жовтня 1992 р. № 2694- ХП, а Законом України від 21 листопада 2002 р. № 229-ІУ його викладено у новій редакції. Він містить дев'ять розділів, що встановлюють загальні положення з охорони праці, гарантії прав працівників на охорону праці, організацію охорони праці на виробництві, стимулювання охорони праці, державне управління охороною праці, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, відповідальність за порушення законодавства про охорону праці. *Окремий розділ присвячено нормативно-правовим актам з охорони праці, який визначає види, порядок опрацювання, прийняття та їх скасування.*

За сферою дії нормативні акти про охорону праці поділяються на *міжгалузеві* та *галузеві*. До державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці належать акти загальнодержавного користування, дія яких поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх відомчої належності та виду трудових відносин [7]. До державних галузевих нормативних актів про охорону праці належать акти, дія яких поширюється на підприємства, установи, організації, що відносяться до певної галузі економіки.

Особливістю законодавства України про охорону праці є те, що значна частина питань з охорони праці регулюється нормативними актами, прийнятими на конкретному підприємстві, в установі, організації. Порядок їх прийняття встановлюється централізованим законодавством.

За порядком прийняття внутрішні нормативні акти поділяються на такі, що приймаються роботодавцем самостійно або за погодженням з працівниками підприємства та їх представниками, і такі, що приймаються загальними зборами (конференцією) найманих працівників.

За предметом правового регулювання внутрішні нормативні правові акти можна поділити на ті, що регулюють, наприклад:

- організацію **управління** охороною праці на виробництві;
- забезпечення перспективного і поточного **планування** з питань поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- організацію проведення **навчання** (інструктажу) з питань охорони праці;
- встановлення безпечного **виконання** робіт і поведінки працівників на території підприємства.

За зовнішньою формою вираження внутрішні *нормативні акти з охорони праці* можна поділити на:

- **положення** (наприклад, "Положення про комісію з питань охорони праці", "Положення про службу охорони праці на підприємстві");
- **правила** (наприклад, "Правила внутрішнього розпорядку, які визначають обов'язки персоналу, що працює з радіоактивними речовинами та іншими джерелами іонізуючих випромінювань");
- **інструкції** (наприклад, "Інструкція про порядок організації та проведення зварювальних та інших вогневих робіт на підприємстві");
- **накази** (наприклад, наказ "Про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці") та ін.

Прийняті внутрішні нормативно-правові акти з охорони праці мають відповідати чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів, стандартам про оформлення документів, що забезпечує їх правильне розуміння, та повинні враховувати вимоги типових та інших нормативних актів [1].

До розробки проекту внутрішнього нормативного акта про охорону праці залучаються представники працівників - уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, представники профспілок, члени комісії з питань охорони праці підприємства, що представляють інтереси найманих працівників.

Інформування працівників здійснюється не лише на етапі розроблення проекту акта про охорону праці, але й після прийняття акта шляхом ознайомлення всіх працівників з його змістом. На роботодавця покладається обов'язок розповсюдження інструкцій шляхом їх видання (тиражування), придбання у вигляді брошур, односторонніх аркушів, плакатів [30].

Важливе значення у захисті прав працівників на охорону праці на підприємстві, в установі, організації належить колективному договору.

Зобов'язання сторін колективного договору з питань охорони праці передбачають систему інженерно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, їх доведення до нормативних, запобігання виникненню виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці, зростання культури виробництва. Такі заходи можуть бути викладені у вигляді додатка до колективного договору.

Зобов'язання роботодавця полягають у запровадженні ефективної системи управління охороною праці шляхом створення відповідних служб, які забезпечують комплексне вирішення питань з охорони праці, усунення причин, що призводять до нещасних випадків, у тому числі і виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають у аварійному стані, проведенні лабораторних досліджень умов праці на їх відповідність встановленим нормативам, стимулюванні запровадження у виробництво екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці [8].

Зобов'язання роботодавця включають своєчасне забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, проведення навчання з питань охорони праці та обов'язкового медичного огляду, забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою солоною водою, засобами, що знежирюють і змивають, надання інших пільг. Колективний договір може містити зобов'язання, спрямовані на встановлення додаткових пільг в організації охорони праці для окремих категорій працівників, створення належних умов праці інвалідів, неповнолітніх працівників, поліпшення умов праці жінок, їх побутового та медичного обслуговування на виробництві, вивільнення жінок з важких, шкідливих робіт та нічних змін.

Сторони колективного договору можуть передбачити і додаткові пільги та гарантії у сфері охорони праці. Наприклад, гарантії, що надаються для осіб, які беруть безпосередню участь в управлінні охороною праці, уповноваженим найманими працівниками особам з питань охорони праці, членів комісії з питань охорони праці підприємства. У колективному договорі сторони встановлюють гарантії та пільги у сфері охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, хоча можуть передбачити і вищі або додаткові гарантії.

Встановлення гарантій захисту прав працівників на охорону праці у нормативному порядку є однією з умов ефективної реалізації прав громадянина

і людини. Законодавство України про охорону праці передбачає комплекс гарантій, спрямованих на реалізацію конституційного права на *безпечні і нешкідливі умови праці*. Позитивною рисою Закону України "Про охорону праці" є те, що цьому питанню присвячено окремий розділ.

1.3 Гарантії захисту прав працівників на охорону праці

Законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю тощо.

Згідно зі ст. 5 Закону України "Про охорону праці" умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Тому у разі включення до його змісту умов, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються недійсними [30].

Відповідність умов трудового договору чинному законодавству про охорону праці повинна забезпечуватися і під час його реалізації. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних правових актів з охорони праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на охорону праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці. Крім загальних питань з охорони праці роботодавець зобов'язаний проінформувати громадянина про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунуто.

Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити його з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах. Причому законодавець визначає форму виконаного роботодавцем обов'язку. Особа має бути проінформована роботодавцем під розписку. Оскільки в законодавстві не встановлено виду документа, у якому майбутній працівник розписується про одержання такої інформації, то його форма визначається на конкретному підприємстві, в установі, організації. Цим документом може бути спеціальний журнал, окрема розписка. Пропонується такі записи робити в особовій картці, акті атестації робочого місця.

Обов'язкове інформування працівника про зміни законодавства щодо охорони праці та приведення умов праці у відповідність до нього покладається на роботодавця. Таке інформування здійснюється шляхом проведення навчання з питань охорони праці, наприклад, позапланового інструктажу.

Надання інформації працівникові про стан охорони праці має системний характер. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників під час їх роботи на підприємстві не лише про стан охорони праці, а й про причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Гарантією захисту права працівників на безпечні і нешкідливі умови праці є виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переведенні працівників на легшу роботу.

Законодавством України передбачено гарантії у випадках виникнення загрози життю і здоров'ю працівників, нестворення роботодавцями відповідних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну. До таких належать право працівника відмовитися від виконання роботи у разі виникнення виробничої ситуації, що загрожує життю і здоров'ю, право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці. Зазначені гарантії відображають зміст одного з державних принципів у сфері охорони праці - пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (ст. 6 Закону України "Про охорону праці"). Така відмова буде правомірною, якщо працівник негайно повідомить про цей факт безпосереднього керівника чи роботодавця. За необхідності факт її наявності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового агента з питань охорони праці. У випадку виникнення конфлікту факт її наявності підтверджується відповідним органом державного нагляду за охороною праці і представником профспілки.

Дії працівника, який відмовився від виконання дорученої роботи з дотриманням підстав та порядку відмови, не вважаються порушенням трудової дисципліни. За ним зберігається місце праці, а за час простою, що виник не з його вини, виплачується середній заробіток.

У випадку невиконання роботодавцем зобов'язань щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, порушення законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань працівник має право розірвати трудовий договір з власної ініціативи. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, визначений працівником. Оскільки звільнення працівника із зазначеної підстави відбувається не з його вини, то працівникові виплачується вихідна допомога. Розмір вихідної допомоги визначається у колективному договорі, але у будь-якому випадку не може бути менший

тримісячного заробітку працівника. У трудову книжку вноситься запис про підставу та причини звільнення працівника.

Важливою гарантією, встановленою у Законі України "Про охорону праці", є запровадження соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, яким кардинально змінено основи захищеності працівників на виробництві. В Україні прийнято Закон "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Ним визначено систему, принципи та види соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, суб'єкти та об'єкти страхування, порядок відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'я.

Характерною рисою цього виду соціального страхування є його обов'язковість для осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту). Працівники вважаються застрахованими з моменту набрання чинності Закону України "Про загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Причому на статус застрахованих осіб-працівників не впливає фактичне виконання роботодавцями своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Самі працівники не несуть жодних витрат на страхування від нещасних випадків.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 02.03.2015р. №219-VIII внесені зміни до вище названого закону та проведено реформування державного соціального страхування. Шляхом злиття двох фондів соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та соціального страхування від нещасного випадку на виробництві утворено єдиний фонд соціального страхування [31].

Соціальне страхування має цільовий характер використання коштів. Вони спрямовуються на сплату соціальних послуг та виплат, які здійснюються Фондом соціального страхування України. До них належать, наприклад, виплати: втраченого заробітку; одноразової допомоги; на медичну та соціальну допомогу; за моральну шкоду; пенсії по інвалідності потерпілому; пенсії у зв'язку з втратою годувальника; дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

Позитивною рисою соціального страхування є направлення коштів на профілактику нещасних випадків. За кошти цього Фонду соціального страхування ведеться пропаганда безпечних та нешкідливих умов праці, організовується створення тематичних кінофільмів, радіо - і телепередач, видаються та розповсюджуються нормативні акти, підручники, журнали, інша спеціальна література, плакати, пам'ятки з охорони праці, вивчається та

поширюється позитивний досвід створення безпечних та нешкідливих умов виробництва, виконуються інші профілактичні роботи.

1.4 Відповідальність за порушення нормативно-правових актів про охорону праці

Однією з гарантій, що забезпечує право працівника на безпечні і нешкідливі умови праці, є встановлення юридичної відповідальності за порушення нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників професійних спілок, найманих працівників. У разі вчинення цих правопорушень настає адміністративна, кримінальна, цивільно-правова відповідальність та відповідальність за трудовим правом [1, 7, 8, 11].

Законодавство України про охорону праці передбачає також сплату роботодавцями штрафних санкцій, що зараховуються до Державного бюджету України. Штрафи накладаються за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці. Порядок накладення штрафів залежить від виду правопорушень та суб'єктів, які застосовують штрафні санкції.

Штрафи накладаються посадовими особами Державного комітету України з нагляду за охороною праці за: порушення нормативно-правових актів України з охорони праці; невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Такі штрафи накладаються лише за підсумками перевірки стану безпеки і умов праці на конкретному підприємстві, в установі, організації, що проводяться органами державного нагляду за охороною праці і застосовуються лише повноважними посадовими особами: головою та заступниками голови, начальниками територіальних управлінь і начальниками державних інспекцій Державного комітету України з нагляду за охороною праці. Розміри штрафів цієї групи встановлюються у процентному співвідношенні до величини місячного фонду заробітної плати підприємства, установи, організації. Незалежно від виду правопорушення, негативних наслідків та інших чинників розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати.

Застосування штрафів до підприємств, установ, організацій розглядається як один з економічних методів, що стимулює роботодавця створювати безпечні та нешкідливі умови праці, систему охорони праці, яка зменшує рівень травматизму на виробництві. Кошти штрафних санкцій спрямовуються на організацію охорони праці на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

Запитання для самоконтролю до розділу 1

1. *Нормативні документи щодо охорони праці працівників підприємств.*
2. *Основні положення Закону України «Про охорону праці».*
3. *Основні принципи державної політики у сфері охорони праці.*
4. *Система управління охороною праці в Україні.*
5. *Оцінка стану безпеки праці на підприємствах.*
6. *Облік і аналіз показників стану охорони праці на підприємствах.*
7. *Трудові договори (угоди).*
8. *Порядок проведення стажування та допуску працівників до роботи.*
9. *Гарантії захисту прав працівників на охорону праці.*
10. *Відповідальність посадових осіб за порушення нормативно-правових актів про охорону праці.*
11. *Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті.*

2 СОЦІАЛЬНІ КАТЕГОРІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА, ЇХНІЙ ЗВ'ЯЗОК З ОХОРОНОЮ ТА БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ

2.1 Характерні особливості сучасного суспільства

Сучасное суспільство американський соціолог Деніел Белл (1919 – 2011) охарактеризував терміном "*постіндустріальне суспільство*" [2, 3, 4, 6].

Постіндустріальне суспільство – стадія суспільного розвитку, що приходить на зміну державно-монополістичному капіталізму, індустріальному суспільству. Таке суспільство виробляє як аграрні, так і промислові товари, набагато перевищуючи власні потреби. Крім надвиробництва, йому властиві ускладнення соціальних зв'язків, максимальний розвиток маркетингу, спрямованість у майбутнє, динамічна міжособистісна комунікація, велика роль наукових досліджень, освіти, престиж освіченості. Серед інших характеристик сучасного суспільства виділяють:

- рольовий характер взаємодії (очікування та поведінка людей зумовлюються їх суспільним статусом і соціальними функціями);
- поглиблений розподіл праці;
- формальна система регулювання відносин (на основі писемного права, законів, положень, договорів);
- складна система соціального управління (відокремлення інституту управління, соціальних органів управління та самоврядування);
- секуляризація (набуття світських ознак) релігії;
- відокремлення різноманітних соціальних інститутів.

У постіндустріальний період відбуваються зміни в усіх системах та підсистемах суспільства. Політика перестає бути сферою класового конфлікту, політична боротьба розгортається не за контроль над власністю, а за вплив на

державу. У соціальному житті відбувається перехід від ієрархії (поділу на нижчі та вищі чини) до сіткової організації. Власність перестає бути головним критерієм соціальної диференціації. Класову структуру поступово змінює статусна ієрархія, яка формується на підставі освіти, рівня культури та ціннісних орієнтацій. Вісь соціального конфлікту пролягає не по лінії володіння чи неволодіння власністю, а по лінії володіння знаннями та контролю над інформацією.

У зв'язку з тим, що технічною базою сучасного суспільства є інформація, його ще називають *інформаційним суспільством*, в якому інтелектуальні технології, інформація, обробка знань посідають дедалі важливіші місця. Термін цей запровадив японський вчений І. Масуда [9].

Інформаційне суспільство характеризується передусім розвитком виробництва інформаційних, а не матеріальних цінностей. Рушійною силою його еволюції є експлуатація обчислювальної техніки. Зростає не лише економічне значення інформаційного сектора, але й його соціальна та політична вага. Стратегічними ресурсами і головними чинниками розвитку цього суспільства є розумовий капітал, концентрація теоретичного знання, обробка інформації, освіта, кваліфікація і перекваліфікація. Виникає нова інфраструктура – інформаційні мережі, банки, бази даних, масове виробництво інформації. Принципом управління виступає погодження, а ідеологією – гуманізм.

Проте нові технології, що визначають особливості інформаційного суспільства, мають і негативні наслідки, позначені в соціології категорією "*дуалістичне суспільство*", яке поділяється на тих, хто програв, і тих, хто виграв: одні його сфери процвітають, інші потерпають від труднощів; житлові райони забезпечених мешканців різко контрастують з районами незаможних; соціальна диференціація виявляється у багатьох формах.

Тому одні вчені називають таке суспільство "*одномірним*", вважаючи, що можливість задоволення надпотреб пригнічує потенційні протести проти соціальної системи, робить діяльність і мислення індивіда однобічними, людину одномірною, наділеною "*неправильною свідомістю*", інші – "*захищеною державою*", маючи на увазі, що державний апарат контролює всі сфери суспільства; "*дисциплінарним*" суспільством, твердячи, що соціальні інститути є мережею примусових установ, а ті, хто має владу, підтримують дисципліну і здійснюють контроль за допомогою цих інститутів і систем, роблячи суспільство "*холодним та відчуженим*"; "*суспільством ризиків*", якому притаманні розвинуте виробництво, технологічний прогрес, економічне зростання, ефективність. Характеристики мають *двоjakий зміст*: з одного боку, прогрес і добробут, з іншого – скорочення робочих місць, забруднення довкілля, внаслідок чого суспільство стає беззахисним перед природними катастрофами та соціальними проблемами. Але сучасне суспільство, впроваджуючи новітні технології, створює нові ризики, від яких дуже важко застрахуватися (ядерна енергія, виробництво хімікатів, генна технологія, викиди та відходи виробництва тощо).

Перехід від однієї якості суспільства до іншої отримав назву *модернізації*, яку пов'язують передусім із зародженням і розвитком капіталізму, поширенням цінностей і досягнень саме цієї формації. Водночас побутує широке тлумачення її. Вона може трактуватися і як наукова теорія, і як процес вдосконалення суспільства [18].

Модернізація (франц. *modernisation* – оновлення) – система науково-методичних засобів дослідження особливостей і напрямів соціальних змін; механізм забезпечення здатності соціальних систем до вдосконалення.

Поширеним є лінійне тлумачення модернізації як процесу трансформації суспільства від доіндустріального до індустріального, а потім до постіндустріального стану, який супроводжується кардинальними змінами в економічній, політичній, соціальній сферах.

У соціології розрізняють два види модернізації: *органічну та неорганічну*.

Органічна модернізація відбувається завдяки ресурсам власного розвитку, підготовлена внутрішньою еволюцією суспільства.

Неорганічна модернізація є реакцією на досягнення розвинутих країн, формою "наздоганяючого розвитку" з метою подолання історичної відсталості й починається з економіки та політики, а не з культури. Її принципи не встигають охопити більшість населення, тому не мають достатньої підтримки. *Саме такий вид модернізації властивий пострадянським країнам.*

Теорія "модернізації" містить такі стрижневі ідеї:

а) розвинутою може вважатися тільки та країна, яка має значний рівень індустріалізації, стабільний економічний розвиток, віру суспільства у силу раціонального наукового знання як основу прогресу, високий рівень та якість життя, розвинуті політичні структури, вагому частку середнього класу в структурі населення;

б) суспільства, які не відповідають цим критеріям, належать або до "традиційних", або до "перехідних";

в) зразком розвиненості є західні країни (саме тому теорію модернізації інколи називають теорією "вестернізації");

г) модернізованість, розвиненість – комплексний феномен, який має технологічні, політичні, економічні, соціальні, психологічні аспекти; основою модернізації є науково-технічний і технологічний прогрес.

Пізніше виникла теорія «*запізнілої модернізації*». Її автори виходять з того, що існує лінійний прогрес і поступовість стадій розвитку суспільства. Відповідно доіндустріальна фаза змінюється індустріальною, а потім - постіндустріальною. А запозичення "раціональних" соціально-економічних моделей найрозвинутіших країн, не підкріплене відповідними соціальними інститутами, структурами, соціальними якостями людини, призводить до "*ірраціонально-індустріального*" суспільства, яке поглинає більше соціальних ресурсів, ніж приносить соціальної віддачі.

Усі ці аспекти важливі при аналізі трансформаційних процесів в українському суспільстві. Слід брати до уваги й те, що:

- «запізніла модернізація» може поставити суспільство у зовнішню залежність;
- модернізація може бути успішною за різкого зростання чисельності середнього класу, його високої соціальної мобільності;
- успіх модернізації залежить від організаційних зусиль центральної влади, її вміння локалізувати, блокувати соціальні конфлікти;
- успішна модернізація потребує широкої соціальної опори, мобілізації соціального потенціалу, здатності населення спрогнозувати користь від неї, авторитету лідера.

В Україні набуття державної незалежності відбувалося одночасно із соціальним трансформуванням, перетворенням суспільних структур з авторитарно-бюрократичних на демократичні, плюралістичні. Незалежність часто сприймалася однобічно - як відокремленість від тодішньої спільності, а не як самостійність власного суспільного врядування, спрямованого на радикальне оновлення глибинних засад суспільного життя.

Комплекс об'єктивних чинників, а також грубі помилки у суспільному врядуванні зумовили глибоку економічну кризу, зниження рівня життя людей, загострення соціальних проблем, занепад моральності. Негативно позначилися і відсутність концепції трансформації суспільства, недооцінка складності системної трансформації. Усе це спричинило соціальну аномію (розпад системи цінностей в українському суспільстві).

Український соціум перебуває у стані так званого постготалітарного синдрому. Його особливість полягає у гіпертрофовано запобігливому, підневільному, властивому авторитарно-тоталітарному суспільству, ставленні мас до влади і у владній інерції еліти розпоряджатися, контролювати та регулювати розвиток суспільства. На думку К. Фрідріха та З. Бжезинського, постготалітарний синдром характеризують: переважання ролі окремих інтересів над загальним (раніше було навпаки); встановлення ідеологічного вакууму; протести населення проти насильства та ігнорування натиску згори (як наслідок масового терору); демілітаризація суспільства (противага мілітаризації економіки, політики, свідомості за радянських часів); інформаційний плюралізм [18]. Серед вітчизняних вчених відсутня єдина думка щодо сутності сучасного українського суспільства і напряму його трансформації. Попри різнобій оцінок, майбутнє України – в досягненні загальноцивілізованих засад суспільного буття.

2.2 Основні категорії соціології праці

Соціологія праці, як і будь-яка інша наука, має свій понятійний апарат. Такими основними категоріями соціології праці є характер праці, її зміст та умови, а також ставлення до праці, трудова адаптація, соціально-психологічний клімат тощо [2, 3].

Диференційований вплив неоднорідності праці можна простежити за двома основними напрямками: через *зміст праці*, у якому виявляється її

виробничо-технічна сторона, та через *характер праці*, у якому виявляється її соціально-економічна сторона.

Зміст праці – соціально-економічна категорія, що відображає розподіл функцій (спостереження, реєстрації та контролю, управлінських, виконавчих та інших) на робочому місці і визначається сукупністю виконуваних виробничих операцій [4]. Поєднання тих чи інших функцій з затратами часу на їхнє виконання характеризує зміст конкретних видів праці. З урахуванням змісту праці виділяють такі її види: праця розумова та фізична, проста та складна, організаторська та виконавча, творча та репродуктивна.

Зміст праці є одним із ключових чинників, які визначають напрям розвитку трудових навиків людини, її ставлення до праці та задоволеність працею. Це все є ознаками *характеру праці*.

Характер праці – категорія, яка характеризує соціально-економічну природу трудового процесу, суспільну форму його організації, способів взаємодії людей у процесі праці [22].

Характер праці дає змогу уявити зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці.

Умови праці – сукупність чинників, які впливають на працездатність, здоров'я працівника.

Ця категорія охоплює соціально-економічні умови (тривалість робочого часу та робочого року, оплата та стимулювання праці, кваліфікаційна, спеціальна та загальноосвітня підготовка робітників); санітарно-гігієнічні (температурний режим, загазованість, запиленість, забрудненість повітря, освітлення, шум); організаційні (характеризують розпорядок праці, забезпечення матеріалами, сировиною та інструментами); та соціально-побутові умови (забезпечення працівників побутовими приміщеннями, їдальнями, медичним та санітарно-курортним обслуговуванням).

Реалізований через характер праці зв'язок працівника і суспільства виражається через його сутнісну ознаку - *ставлення до праці*.

Ставлення до праці – категорія, що відображає фундаментальні засади системи цінностей особистості, комплекс мотивів, які пов'язують особистість з діяльністю і суспільством. Дана категорія виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником та працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ [22].

У ній поєднано декілька типів відносин: сприйняття праці як однієї з найважливіших життєвих цінностей, ставлення до професії, ставлення до праці в конкретних виробничих умовах. Ставлення до праці може бути *позитивним*, *негативним* та *нейтральним*.

Ставлення до праці залежить від складної системи мотивів трудової діяльності, пов'язаних з різними показниками. Загалом, ставлення до праці може проявлятися як у *об'єктивній*, так і *суб'єктивній* формах. В залежності від

цих показників у працівника формується *задоволеність* чи *незадоволеність* працею.

Задоволеність працею – емоційно-оцінне ставлення працівника, трудового колективу до виконуваної роботи та умов, в яких вона здійснюється. Взаємозв'язок задоволення працею з рівнем продуктивності, якістю праці та трудовою дисципліною найчастіше опосередкований характером і змістом праці, стажем роботи працівників на одному підприємстві, престижем даного виду праці.

Трудовий колектив реалізує свої цілі й завдання, головні з яких - випуск продукції, виробництво матеріальних благ, надання послуг. В процесі трудової діяльності й відбувається взаємодія працівника і колективу, їх пристосування одне до одного (*адаптація*).

Трудова адаптація – соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації, який характеризується активною взаємодією особистості й трудового середовища.

Основними видами адаптації працівника є *професійна, технологічна, міжособистісна, соціально-побутова, соціально-психологічна*.

Професійна адаптація виявляється в оволодінні професійними вміннями та навичками, формуванні професійно необхідних якостей, розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії.

Технологічна адаптація - полягає в тому, що при входженні особистості в трудовий колектив, їй необхідно вивчити технологію виробництва, особливості і можливості устаткування, яке використовується при виготовленні виробів або інші технологічні процеси, пов'язані з роботою.

Міжособистісна адаптація – одна з найважчих, тому що вимагає від особи особливих якостей, таких як висока комунікативність, доброзичливість до оточення, шанобливого ставлення до старших за віком і більш досвідчених співробітників, необхідності прислухатися до думки товаришів по службі, вміння ставити колективні інтереси вище від особистих.

Соціально-побутова адаптація передбачає вивчення розташування в трудовому колективі важливих об'єктів: їдальні, оздоровчого пункту, кімнат відпочинку.

Соціально-психологічна адаптація полягає в ознайомленні працівника з членами колективу, особливостями міжособистісних стосунків, засвоєнні традицій та цінностей, вимог колективу щодо кожного члена.

Соціально-психологічний клімат – відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується у процесі спільної трудової діяльності колективу через спілкування між людьми. На нього впливають дві групи чинників. *До першої* належать чинники макросередовища: суспільно-економічна формація, умови життя людини, особливості великих соціальних груп суспільства, які різняться віком, соціальним станом, національністю. *Другу групу* становлять чинники місцевого (локального) характеру: виробничі (зміст і характер, рівень організації, умови праці); соціальні (система оплати, стимулювання праці, організація суспільного життя,

система інформування); соціально-психологічні (особливості окремих членів колективу, діяльність керівника).

Вивчаючи соціально-психологічний клімат, його показники поділяють на *об'єктивні і суб'єктивні*. До **об'єктивних** належать виробничі показники. Вони свідчать, наскільки клімат сприяє виконанню головних завдань колективу. Групу **суб'єктивних** показників становлять задоволеність працею та різними чинниками виробничого оточення, стабільність колективу, задоволеність стосунками з керівництвом і колегами по роботі, рівень і частота конфліктів.

Порушення нормального соціально-психологічного клімату колективу називається «*кліматичним збуренням*». Під **кліматичним збуренням** розуміють значні відхилення від сформованого у колективі соціально-психологічного стандарту стосунків між його членами. Розрізняють зовнішні і внутрішні причини "кліматичних збурень".

Зовнішні причини, що породжують «кліматичні збурення»: недоліки соціально-економічного і побутового характеру, недоліки виробничого характеру, обговорення новин дня, неробочий настрій у зв'язку з видачею зарплати і премії.

Внутрішні причини: антипатія, взаємна неповага, незадоволеність один одним, неспрацьованість, послаблення контролю членів колективу у ставленні один до одного, коли знижується взаємна вимогливість, залишаються безкарними дрібні і серйозні провini, відсутність належних ділових і особистісних якостей у керівника, що служить причиною різного роду недоліків в організації діяльності підлеглих, а невміння налагоджувати контакти з людьми, негативні наслідки стилю керівництва підсилюють конфліктні ситуації; особистісні особливості членів колективу, що викликають дисгармонію відносин [18].

Трудовий колектив – відносно стійке об'єднання людей, яке спрямовує свої зусилля на розв'язання виробничих задач, має спільну мету і керується у своїх діях загальновизнаними нормами трудової поведінки.

Виходячи з *виду діяльності* та особливостей її кінцевого продукту, виділяють такі види трудового колективу: **виробничі колективи** - колективи заводів, фабрик, підприємств зв'язку, будівництва та інших, що відносяться до сфери матеріального виробництва; **колективи невиробничої сфери** - служби, що надають різноманітні послуги; **наукові колективи**; **колективи закладів охорони здоров'я і народної освіти**. За *рівнем об'єднання* працівників виділяють *основний, виробничий (вторинний) і первинний (контактний)* трудові колективи.

Основний трудовий колектив – це колектив підприємство в цілому. Це підприємство інтегрує в собі усіх працівників і є вищим рівнем їх об'єднання.

Вторинний (проміжний) трудовий колектив – проміжна ланка об'єднання працівників у межах цехів, відділів, дільниць. В основі такого об'єднання лежать особливості технологічного процесу.

Первинний трудовий колектив – об'єднання людей, що спільно виконують загальне виробниче завдання в процесі безпосередніх особистих контактів (бригада, лабораторія).

Кожний первинний трудовий колектив має певну структуру, де можна виділити три основні елементи: *лідера або лідерську групу, ядро і периферійну частину* [5].

Лідер – це член групи, який здатний очолити групу, показати усім приклад, організувати виконання завдань і визнаний у цій ролі більшістю членів колективу. Лідер організації може бути *формальним і неформальним*. Формальний лідер може бути в тому випадку, коли керівник колективу має незаперечний авторитет серед своїх підлеглих, і неформальним, коли лідер не має адміністративної влади, але здатний ефективно впливати на інших членів свого колективу, спонукаючи їх діяти певним чином. На стосунки з групою і авторитет лідера суттєво впливає його особистий стиль поведінки: чи є вона авторитетною, жорсткою чи демократичною. У трудовому колективі лідерів може бути кілька. Навколо кожного з них формується своє ядро.

Ядро – група членів колективу, які давно працюють у ньому, добре знають один одного, зв'язані тривалими взаємними симпатіями і певною мірою дружніми стосунками. Звичайно ядро складає 30...40% членів колективу. Саме ця частина колективу з найбільшою повнотою втілює у своїй діяльності цілі, норми, цінності і зразки трудової поведінки.

Взаємовплив колективу й особистості тісно пов'язаний з емоціями. У наш час порушено емоційну настроєність багатьох трудових колективів. Падіння життєвого рівня, неповна зайнятість, страх втратити роботу викликають роздратування, породжують невпевненість у власних силах, побоювання майбутніх змін, що значно знижує емоційний потенціал трудових колективів. Негативна емоційна настроєність знижує продуктивність праці, породжує *конфліктні ситуації*.

Соціальний трудовий конфлікт – це різновид соціального конфлікту, рівень максимального розвитку суперечностей між соціальними суб'єктами економічних і трудових відносин, що здійснюється у сфері трудової діяльності. В його основі лежать будь-які види боротьби між індивідами, мета яких - досягнення або збереження засобів виробництва, економічної позиції, влади чи інших цінностей, що мають суспільне визнання [18].

Взаємовплив колективу й особистості значною мірою залежить від соціально-демографічних, соціальних і психологічних особливостей його членів. Високий ступінь однорідності колективу за такими ознаками як стать, вік, освіта, рівень кваліфікації і наявність на цій основі спільності інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій є чинником, що сприяє виникненню тісних зв'язків між працівниками. Загалом, соціологічні дослідження свідчать про те, що чим вищі взаємовідносини в групі, тим кращі в ній показники продуктивності праці й участь її членів у суспільній роботі.

2.3 Мотивація до трудової діяльності

Процес праці можливий за наявності щонайменше трьох вихідних елементів: *людини* (робочої сили), *знарядь праці та предметів праці*. І на результат праці може впливати якість окремого її елемента. Якщо ж урахувати, що свідоме, активне начало належить носієві робочої сили, тобто людині, і що якість знарядь праці та предметів праці - теж результат людських зусиль, то не важко зробити висновок про *визначальну роль людини* у досягненні очікуваного результату праці.

Одним із найважливіших завдань організації праці є створення належних умов для спокійної, ритмічної, продуктивної роботи індивідів і колективів для розкриття та розвитку здібностей, творчого потенціалу. *Мотивація* і стимулювання до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих та перспективних працівників на підприємстві в конкурентних умовах. Тема мотивації праці буде актуальною до тих пір поки існуватиме виробництво і людина буде приймати у ньому безпосередню участь.

Поняття мотивації трудової діяльності присвяченні праці багатьох вітчизняних науковців: Ю. Андрійко, А. Афоніна, О. Баклана, В. Задорожнього, А. Колота, А. Сосніна, А. Шегди та інших. У працях вище зазначених науковців знайшли своє відображення окремі аспекти мотивації праці персоналу підприємств, ефективне використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці.

Вперше термін «**мотивація**» було запропоновано у науковий обіг А. Шопенгауером у статті "Чотири принципи достатньої причини" (1900 – 1910 рр.). І загалом цей термін визначається як прагнення людини до дій, в якій вона відчуває потребу, але не здатна приступити до неї або здійснити самотійно.

Мотивація праці – це прагнення працівників задовольнити свою потребу; це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності та дають цій людині спрямованість, яка орієнтована на досягненні визначених цілей. Якщо людина зацікавлена у праці та її результатах, вона найкращим чином використовує знання, досвід, свій робочий час, проявляє творчу ініціативу. Оскільки змінюється зміст і характер праці, так само не може залишатися не змінним і механізм трудової мотивації.

Можна виділити *чотири моделі*, котрі показують з певною часткою умовності сутність процесу еволюції трудової мотивації. В основу цих моделей покладену певну систему організації та стимулювання праці і якісні зміни мотивації робітника, виникнення у нього нових потреб більш високого гатунку, аніж ті, котрі визначали його трудову поведінку раніше. Умовно ці моделі можна назвати *передіндустріальною, індустріальною, соціальною або постіндустріальною, пост економічною або творчою* [9].

За ринкової системи господарювання підприємствам доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою "нішу" на ринку товарів і послуг. У зв'язку з цим виникає потреба збільшенні внеску кожного працівника в досягненні цілей кожного підприємства, а одним із головних

завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів що забезпечують активацію людського фактора.

Однак ринкова економіка, створюючи передумови для підвищення *мотивації трудової діяльності*, автоматично її не забезпечує. Тільки знаючи і розуміючи мотиви, якими керується людина можна ефективно нею управляти.

Формування мотивів до праці відбувається значною мірою індивідуально. Між усвідомленими потребами та сформованими мотиваторами можуть стояти, тобто впливати на мотивацію, такі індивідуальні особливості людини: освіта, стан здоров'я, ціннісні орієнтації, інтереси, ідеали. Мотиви трудової діяльності можуть посилюватися зовнішніми чинниками – стимулами. Будь-який зовнішній чинник перетворюється на стимул для конкретної людини лише за умови, що він буде нею усвідомлений, сприйнятий як цільовий об'єкт задоволення певної потреби та викличе у неї свідомий інтерес - спонукальний мотив до дії.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається нині, не означає абсолютного зниження ролі матеріальних стимулів. Вони як і раніше залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищувати трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності. Під впливом сучасних теорій мотивації в провідних фірмах нині склалася нова філософія управління персоналом. У ній знайшли своє місце як традиційні так і не традиційні підходи до питань впливу на поведінку людей.

Мотивація праці зайняла важливе місце серед завдань, що в сучасних умовах постали перед керівниками різного рівня. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкості функціонування підприємства.

2.4 Мотивація безпеки праці

Можливості людини протистояти небезпеці визначаються ступенем її *мотивації до праці і до її безпеки*. Мотиви є тим психологічним фактором, який визначає, чому людина в даній ситуації діє тільки так, а не інакше. Тому для розуміння причин, які спонукають людей свідомо йти на порушення правил безпеки, наражаючись при цьому на небезпеку, необхідно, насамперед, розкрити *мотиви такої поведінки* [23].

У процесі праці проявляються, в основному, *мотиви вигоди та безпеки*. **Мотив вигоди** проявляється в отриманні нагороди за результати праці. Сюди входять матеріальна (заробітна плата, премія) і соціальна вигода (самоствердження, престиж, професійна гордість). Дуже важливо, щоб працівників систематично інформували про результати їх праці і щоб ця інформація була своєчасною.

Мотив безпеки проявляється у прагненні уникнути небезпеки, яка виникає в процесі праці. Під небезпекою слід розуміти не тільки виробничі небезпеки, які загрожують здоров'ю та життю працівника, а й соціальні (зменшення заробітку, позбавлення премії, пониження в посаді, втрата авторитету, поваги тощо) [17].

До безпечної роботи людину спонукає, перш за все, **мотив самозбереження** – прагнення зберегти себе від дії небезпек праці. Однак немалу роль тут відіграють і *соціальні мотиви*: прагнення підтримати свій авторитет, справити гарне враження на керівництво і товаришів по роботі, тому що люди, які нехтують правилами безпеки, соціально осуджуються і караються.

Мотив характеризується силою дії, яка відображає ступінь усвідомленості та ясності об'єкта мотивації.

З точки зору безпеки праці, особливої уваги заслуговує так званий *конфлікт мотивів*. Особливий інтерес викликає конфлікт між мотивом вигоди та мотивом безпеки праці, коли бажання заробити більше переважає над прагненням уникнути небезпечної ситуації. В умовах становлення ринкової економіки конфлікт цих мотивів відбувається на більшості підприємств України, особливо в комерційних структурах, в малому і середньому бізнесі [12].

Отже, в різних організаціях і установах треба шукати шляхи підкріплення і підсилення мотиву безпеки. Для цього необхідно:

- стимулювати матеріально і соціально безпечну працю;
- створювати психологічний клімат у колективі, при якому падіння авторитету через порушення правил безпеки зводило б до мінімуму матеріальні вигоди, які могли б бути досягнуті за рахунок порушень правил безпеки.

Запитання для самоконтролю до розділу 2

1. *Визначення постіндустріального суспільства.*
2. *Характеристика сучасного суспільства (основні ознаки).*
3. *Основні категорії соціології праці.*
4. *Групи категорій сучасного суспільства.*
5. *Трудова адаптація.*
6. *Мотивація трудової діяльності.*
7. *Технологічна адаптація.*
8. *Соціально-побутова адаптація.*
9. *Соціально-психологічна адаптація (показники).*
10. *Рівень конфліктності в трудових колективах.*
11. *Поняття трудового колективу.*
12. *Соціально-трудова конфлікти.*
13. *Форми матеріального стимулювання працівників.*
14. *Основні складові мотивації праці.*

3 ПРОБЛЕМИ ДЕМОГРАФІЇ. РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ВИРІШЕННІ ЦІЄЇ ПРОБЛЕМИ

3.1 Сучасні проблеми добробуту та демографії

Демографічна проблема – сукупність соціально-демографічних проблем сучасності, що зачіпають інтереси всього людства. Найважливіші проблеми народонаселення, які загрожують украй негативними наслідками: *стрімке зростання населення*, або **демографічний вибух**, у країнах, що розвиваються, і *загроза депопуляції*, або *демографічна криза*, в економічно розвинених країнах. До проблем народонаселення слід віднести також *неконтрольовану урбанізацію* в країнах, що розвиваються, кризу великих міст у деяких розвинених країнах, стихійну внутрішню й зовнішню міграцію, яка ускладнює політичні відносини між державами [13, 16].

У країнах Західної Європи, Північної Америки та Японії в 70 - на початку 90-х рр. посилилася тенденція до різкого падіння народжуваності - значно нижче від рівня, який забезпечує просте відтворення населення. В майбутньому це загрожуватиме депопуляцією населення з її негативними соціальними наслідками.

Стрімке зростання населення в країнах Азії, Африки та Латинської Америки, що розвиваються, призводить до подвоєння його чисельності кожні 20-30 років і ускладнює вирішення соціально-економічних проблем. У сучасному світі спостерігається ціла низка "**парадоксів відсталості**".

1. Внаслідок значних відмінностей у темпах приросту населення розрив у рівнях національного доходу на душу населення між розвиненими і тими країнами, що розвиваються, збільшився з 1:10 в 50-х рр. до 1:13 наприкінці 70-х рр. і 1:15 в 2000 р.

2. Безпрецедентна за масштабами урбанізація та випереджувальні темпи зростання міського населення супроводжуються одночасним швидким збільшенням чисельності сільського населення в країнах, що розвиваються (млрд. осіб): 1950 р. – 1,4; 1980 р. – 2,2, 2000 р. – 2,8.

3. Поряд із значним збільшенням зайнятості, особливо в промисловості, росте потреба в нових робочих місцях для працездатного населення. До кінця 80-х рр. число безробітних, а також осіб, що не знаходять постійного заробітку, в країнах, що розвиваються, перевищило 500 млн.

4. Попри значне збільшення частки письменого населення в світі - з 61 % 1960 р. до 71 % 1980 р. і до 85 % до кінця ХХ ст., кількість неписьменних на земній кулі (більшість із них живе в країнах, що розвиваються) відповідно виросла з 700 млн. до 800 млн. душ і сягала 950 млн. у 2000 р.

Потенційна небезпека розвитку сучасної світової демографічної ситуації полягає в тому, що населення земної кулі, чисельність якого у 2000 р. перевищувала 6 млрд. осіб і у 2005 році становила 6,4 млрд. осіб (а в 2025 р. за прогнозами 8 млрд.), входить у ХХІ ст. з 1 млрд. голодуючих, 1 млрд. неписьменних, 1 млрд. безробітних, 1,5 млрд. знедолених, які знаходяться за межею бідності [16].

Загострення проблем народонаселення поставило перед наукою нові проблеми: визначення *допустимих меж чисельності* народонаселення Землі (з урахуванням низки обмежувальних чинників - продовольчого, енергетичного, економічного, соціально-психологічного – називають цифри від 10 млрд. до 20 млрд. осіб); строки досягнення стабілізації чисельності населення планети (за прогнозами – середина ХХІ ст.); найактуальніша проблема науки й демографічної політики – стримування зростання населення в країнах, що розвиваються.

Незначне зниження темпів приросту народонаселення в деяких країнах, що розвиваються, стало помітним із другої половини 80-х рр. Уряди 125 країн заявили про схвалення програм планування сім'ї, хоча 14 країн (Болівія, Бутан, Габон, Джибуті, Ірак, Камбоджа, Катар, Kenія, Кувейт, Лаос, Ліван, ОАЕ, Оман, Екваторіальна Гвінея) не погодилися на такі кроки [13].

Історичний досвід свідчить про можливість вирішення проблем народонаселення в розвиненому індустріальному і постіндустріальному суспільствах.

3.2 Основні поняття демографії

Демографічна політика – це цілеспрямована діяльність державних органів та інших соціальних інститутів у сфері регулювання процесів відтворення населення. Об'єктами демографічної політики може бути населення країни в цілому або окремих регіонів, соціально-демографічні групи населення, сім'ї певних типів або стадій життєвого циклу. Вона являє собою комплекс *заходів економічних* (оплачувані відпустки і різні види допомоги при народженні дітей, допомога на дітей залежно від їх кількості, віку, типу сім'ї тощо), *адміністративно правових* (законодавчі акти, які регламентують шлюби, розлучення, положення дітей у сім'ях, аліментні обов'язки і т. ін.), а також *виховних і пропагандистських*, покликаних формувати суспільну думку, норми і стандарти демографічної поведінки [6].

Залежно від напрямів демографічної політики визначають три групи країн: 1) країни, які проводять політику обмеження росту населення; 2) країни, демографічна політика яких спрямована на підтримання існуючих темпів приросту населення; 3) країни, які здійснюють політику стимулювання росту населення. До першої групи належать країни з багаточисленним населенням або його високою щільністю, які мають високі показники природного приросту (Китай, Бангладеш, Індонезія, Пакистан, Малайзія, Непал, Kenія, Нігерія, Мексика та ін.). На початку 90-х ХХ ст. років загальнонаціональні програми планування сім'ї здійснювались у 128 країнах. Друга група включає країни як з багаточисленним населенням (наприклад, Бразилія), так і малочисленим (Намібія), які мають високий приріст населення (Йорданія, Мозамбік) і низький (Данія, Японія). До третьої групи належать країни з низьким (Болгарія, Чехія, Німеччина, Греція, Угорщина, Франція та ін.) і з високим приростом населення (Камбоджа, Малі, Лаос, Ірак та ін.).

Демографічна криза – глибоке порушення відтворення населення, що загрожує самому його існуванню. Протягом усієї демографічної історії людства аж до кінця XVIII ст. причинами демографічної кризи були часті голодування, епідемії та війни; обумовлений ними високий рівень смертності призводив до скорочення чисельності населення деяких країн і регіонів світу, а інколи й до повного обезлюднення територій. Історичний процес зміни репродуктивної поведінки в деяких промислово розвинених країнах виявляє тенденцію до падіння рівня народжуваності нижче від необхідного для простого відтворення населення, що є причиною сучасної демографічної кризи.

Демографічний вибух – різке прискорення кількісного зростання світового населення. Почався він у 1950-х рр. Коли зниження смертності значно випереджає зниження народжуваності, то це приводить до прискореного збільшення чисельності населення, неузгодженого з об'єктивними вимогами соціально-економічного розвитку суспільства. Перевищення числа народжень над числом смертей досягає великих розмірів.

Оскільки сучасні високі темпи росту чисельності населення земної кулі значною мірою визначаються темпами його збільшення в країнах, що розвиваються (Азії, Африки та Латинської Америки, де проживає близько 70% населення світу), демографічний вибух у цих країнах перетворюється на світовий. За демографічного вибуху середньорічний приріст населення перевищує 1,8...2,0 % [16].

Демографічний вибух – *явище тимчасове*; з розвитком *демографічного переходу* порушена узгодженість типів народжуваності та смертності відновлюється, проміжний тип відтворення населення поступається місцем основному, і демографічний вибух припиняється. Але темпи демографічного переходу залежать від загального соціально-економічного розвитку, і коли він, як у більшості слаборозвинених країн, відбувається повільно, довго зберігається і проміжний тип відтворення населення.

У багатьох країнах, що розвиваються, проводиться демографічна політика, спрямована на подолання перехідного характеру відтворення населення. Процес *демографічної стабілізації* повсюдно завершиться наближенням до стану, характерного для постійного (стаціонарного) населення. У різних регіонах світу це відбудеться в різні строки, але в більшості країн, що розвиваються, - не раніше середини XXI ст.

Кількісну міру процесу відтворення називають режимом відтворення. Він характеризується за допомогою коефіцієнтів народжуваності і смертності, середньої тривалості життя, ймовірності дожиття до певного віку, коефіцієнтами брачності, розлучуваності та плодючості, динамікою чисельності населення і його статевовіковою структурою.

Якісні характеристики спираються на аналіз динаміки та співвідношення перерахованих показників, знання реально існуючої практики у сфері формування сім'ї та народження дітей, пояснення причин і наслідків спостережуваних демографічних явищ. Якісні зрушення в відтворенні населення прийнято називати демографічними переходами. Демографічний

перехід - це стан тимчасове і вкрай нестабільний, з'єднує дві більш-менш стійкі моделі відтворення населення.

Поняття **демографічний перехід** було введено в науковий обіг лише в 1954 р., але реально цей процес вивчається з середини минулого століття.

Його суть полягає в *зміні типів відтворення* населення при переході від патріархального аграрного суспільства до індустріального; високою і неконтрольованої народжуваності і смертності до низької соціально та економічно обумовленої народжуваності і смертності. У різних країнах світу демографічний перехід має свої особливості, пов'язані з ходом економічної, соціальної та культурної модернізації.

Виділяють, принаймні, *три схеми розвитку демографічного переходу*.

Перша була характерна для Франції, де зміна режимів народжуваності і смертності йшли майже паралельно. Франція не знала демографічного вибуху. Чисельність населення в країні стабілізувалася вже до кінця минулого століття, і населення вийшло на модель простого і навіть судженого відтворення. У країні лунали такі самі алармістських заклики, як ми чуємо сьогодні в Росії. Говорили про «виродження нації» і т.д. Але Франція є винятком із загального правила.

Друга схема розвитку демографічної переходу є більш універсальною. Прикладом може служити Великобританія. Тут скорочення смертності почалося в той же час, що й у Франції, тобто наприкінці ХУІІІ століття, а скорочення народжуваності на 100 років пізніше. Бурхливе зростання населення в поєднанні з колоніальною політикою, що проводиться Великобританією призвів до еміграції з країни близько 10 млн. чол.

Аналогічні процеси відбувалися всюди в Європі, що подвоїла кількість населення в Протягом ХІХ століття. Демографічний вибух у Європі закінчився до початку ХХ століття, але він мав колосальне значення, так як сприяв не тільки росту чисельності населення в регіоні, а й освоєння Нового Світу. Однак, процеси, що відбувалися в Європі, не зробили істотного впливу на зміну чисельності світового населення через незначні розмірів регіону в світовому масштабі і порівняльною малу чисельність його населення.

Такі зрушення почалися пізніше, коли демографічний перехід почався в країнах Азії, Африки та Латинської Америки. Хоча тут він і протікає за загальною схемою, все-таки можна виділити цілий ряд специфічних рис.

Отже, *третья* схема реалізується в країнах Третього Світу. Її відмінність у надзвичайно швидких темпах зниження смертності, які можна пояснити тільки високим рівнем розвитку світової медицини. Масове ж зниження народжуваності починається з великим запізненням, тому перевищення народжуваності над смертністю досягає гігантських розмірів. Оскільки в країнах Третього Світу проживає близько 70% усього населення, то демографічний вибух там забезпечує сьогодні високі темпи зростання населення світу. Якщо в середині ХХ століття чисельність населення становила 2,5 млрд. чоловік, то до початку ХХІ-го вона перевалить через 6 млрд. [16].

Демографічний перехід розглядається як проміжний тип відтворення населення, і повсюдно він завершується *стабілізацією*. В індустріально розвинених країнах демографічний перехід закінчився в 1960-х, це означає, що панівною стала модель простого відтворення. Але в більшості країн, що розвиваються демографічний перехід завершиться не раніше середини наступного століття, зростання чисельності населення світу може тривати аж до ХХІІ століття.

3.3 Цілі, завдання й методи демографічного аналізу

Історія розвитку *методологічних підходів і методів* демографічного аналізу налічує понад 300 років. Методи демографічного аналізу постійно оновлюються й розширюються у зв'язку зі зростанням вимог до точності обробки вихідної інформації про процеси відтворення населення, до строгості вимірювальних процедур, поняттєвого апарату й термінології, до адекватності використовуваних для аналізу й прогнозу демографічних моделей.

Демографічний аналіз є розділом демографії й слугує цілям вивчення процесу зміни генерацій людей та чинників, що його детермінують. Залежно від *об'єкта* дослідження розрізняють аналіз народжуваності, смертності, шлюбності та припинення шлюбу, відтворення та зростання населення загалом, а також життєвого циклу сім'ї. Залежно від підходу до зміни населення у часі використовують або *поздовжній аналіз* (вивчення частоти демографічних подій у житті когорти, але у різні періоди), або *поперечний аналіз* (вивчення цієї частоти у різних когорт, але в той самий календарний період) [6].

Метою демографічного аналізу є оцінка масштабів та особливостей процесів, що відбуваються в населенні, з'ясування їх закономірностей і причинно-наслідкових зв'язків, а також передбачення їх подальшого розвитку. *Кількісна оцінка* цих процесів здійснюється з обов'язковим урахуванням їх *якісних особливостей*.

Поперечний аналіз, відомий також під назвою методу умовної або гіпотетичної генерації, – спосіб вивчення демографічних процесів для нетривалого календарного періоду (звичайно 1...2 роки), ґрунтований на умовному припущенні, що для сукупності осіб, що живуть у цьому періоді впродовж усього її подальшого життя (або перебування в певному демографічному стані) інтенсивність демографічних процесів у кожному віці відповідатиме існуючій у цей календарний період.

При цьому осіб різного віку що живуть у цьому календарному періоді, розглядають як немовби приналежних до тієї самої генерації. На цьому припущенні й ґрунтується *концепція умовної або гіпотетичної генерації*.

Умовна генерація – абстрактне поняття, використовуване в аналітичних цілях при оцінці існуючої або перспективної демографічної ситуації.

Поздовжній аналіз смертності введено в практику демографічних досліджень американським актуарієм Л.І. Дубліном та американським демографом М. Спігелменом, а народжуваності – П. К. Уелптоном та

американським статистиком Н. Райдером у 1950-ті роки. П. К. Уелптон уперше відзначив відмінності між гіпотетичними та реальними когортами й запропонував терміни "*поздовжній аналіз*" та "*поперечний аналіз*". Поздовжній аналіз, відомий також як *когортний метод* або *метод реальної генерації*, є способом вивчення демографічних процесів, за якого їх описують та аналізують у когортах, тобто сукупностях людей, котрі одночасно ввійшли в якийсь демографічний стан. Кожна когорта визначена демографічною подією, настання якої об'єднує людей в когорті, та календарним періодом її формування. При цьому при описанні та аналізі того чи того демографічного процесу періодом формування реальної когортки вважають період настання демографічної події, яка передувала тій події, частоту якої вимірюють.

Істотний недолік поздовжнього аналізу полягає в тому, що результати ретроспективного спостереження відстають від реальних процесів. Поздовжній аналіз має переваги при вивченні тих процесів, за яких події в генерації відбуваються на порівняно невеликому проміжку часу, наприклад, при вивченні народжуваності та шлюбності, що тривають у генерації 20-25 років. Обидва різновиди демографічного аналізу мають свої сильні та слабкі боки. Не віддаючи переваги жодному з них, зауважимо, що для глибокого вивчення динаміки демографічних процесів доцільно використовувати комбінацію їх прийомів.

Для будь-кого відомі тривалі періоди часу, коли режим народжуваності та порядок вимирання, зазнаючи періодичних і випадкових коливань, залишалися проте в середньому практично незмінними. Відтворення населення у цьому разі може бути описане з достатньою точністю за допомоги теоретичної моделі стабільного населення, яке характеризують незмінні у часі вікові інтенсивності народжуваності, смертності та вікової структури населення. Стабільне населення розглядають як закрите або, іншими словами, як таке, що не знає міграційних процесів [6].

Стабільне населення є спрощеним, схематичним зображенням реальних взаємозв'язків демографічних процесів і вікової структури населення. Теорія стабільного населення дозволяє аналізувати закономірності відтворення населення за різних гіпотез *природного приросту населення*, її застосовують як підставу для розрахунку інтегральних характеристик режиму відтворення населення: *істинного коефіцієнта природного приросту, істинних коефіцієнтів народжуваності та смертності*.

У стабільному населенні *інтенсивності* народжуваності та смертності для реальної та гіпотетичної генерацій збігаються.

Потенційна демографія – новий напрямок демографічного аналізу, її головні принципи сформульовані швейцарським демографом Л. Гершем у низці публікацій, перша з яких з'явилася 1940 року. З точки зору потенційної демографії люди у різному віці мають певні особливості. Ними можуть бути величина *середньої тривалості майбутнього життя*, або очікуваної тривалості життя.

Показник *середньої тривалості життя* є основним стосовно всієї системи показників потенційної демографії. Він показує середній час майбутнього життя особи, що досягла певного віку, із сукупності тієї чи іншої генерації за умов існуючого на конкретний момент часу рівня смертності. **Тривалість майбутнього життя** розуміють як інтервал між певним віком та віком смерті.

Центральним поняттям та узагальнюючим показником потенційної демографії є *життєвий потенціал*, який характеризує кількість майбутніх років життя особи або групи осіб певного віку, обчислену за умови збереження наявного рівня повікової смертності на підставі таблиць смертності. Життєвий потенціал вимірюють у людино-роках і він може бути розрахований як на весь період життя (повний потенціал), так і для певного його інтервалу (частковий потенціал) [6].

Статистичне спостереження – це спланований захід по збору даних про суспільно-економічні явища, процеси, роботу суб'єктів господарської діяльності, соціально-економічний та кількісний стан населення держави тощо. Це перша стадія статистичного дослідження, науково-організаційний збір даних про явища і процеси суспільного життя.

У статистичній практиці застосовують дві організаційні форми спостереження:

- звітність суб'єктів, які досліджуються;
- спеціально організоване статистичне спостереження.

Звітністю називають форму спостереження, при якій статистичні дані надходять у статистичні органи від підприємств і фірм у вигляді обов'язкових звітів про їх роботу за установленими формами та у відповідні строки.

Звітність поділяють на *спеціалізовану* (що має свої особливості) і *типову* (що є єдиною формою і змістом для всіх підприємств); *на централізовану* (що проходить через систему державної статистики) і *децентралізовану* (яка опрацьовується, збирається відповідними міністерствами і відомствами). Звітність буває: *загальнодержавна і відомча.*

Спеціально організоване статистичне спостереження – це одержання статистичних даних на основі перепису, разових обліків та обстежень.

Спеціально організовані статистичні спостереження організуються у тому випадку коли відсутня стабільна статистична звітність. До спеціальних спостережень належать: переписи (населення, худоби, багаторічних насаджень тощо), одноразові обліки, опитування, вибіркові обстеження та інші.

Види спостережень визначаються ознаками групування. За обхватом одиниць сукупності спостереження поділяють на *суцільне і несучільне*. При суцільному спостереженні обстеженню і реєстрації підлягають усі без винятку елементи сукупності. Прикладом суцільного спостереження є *державна статистична звітність або перепис населення*. До несучільного обстеження відносять: вибіркове, основного масиву, анкетне і монографічне спостереження.

При *вибірковому спостереженні* обстежуються не всі елементи сукупності (тобто структурні складові об'єкту дослідження з визначеними елементами і одиницями виміру), а певна, випадкова, або не випадкова попередньо визначена їх частина.

Монографічне спостереження передбачає детальне обстеження лише окремих типових елементів сукупності. Таке обстеження застосовується тоді коли масове обстеження не висвітлює необхідних сторін того чи іншого суспільного явища.

За часом проведення статистичне спостереження поділяють на *поточне, періодичне і одноразове*.

Поточне спостереження полягає в безперервній реєстрації фактів (інформації) по мірі їх виникнення. Наприклад, так організовано облік витрат матеріалів на виробництво продукції, або реєстрація шлюбів, розлучень, народжених і померлих тощо.

Періодичне спостереження проводиться регулярно, здебільшого через рівні проміжки часу: перепис населення – через 10 років, перепис обладнання - через 2 роки і та.ін.

Одноразове спостереження проводять епізодично з метою вирішення певних соціально-економічних завдань. Наприклад, перепис худоби у населення, або перепис фруктових дерев тощо.

Існує три способи одержання статистичних даних:

а) безпосередній облік фактів (тобто облік товарних залишків на складах, інвентаризація тощо);

б) документальний облік (тобто той, що ґрунтується на даних різноманітних документів первинного обліку. На основі документального обліку складаються статистичні звіти);

в) опитування – це спостереження, при якому відомості фіксуються зі слів опитуваного.

Опитування може бути організоване по-різному. Розрізняють три способи опитування:

Експедиційний спосіб (тобто усне опитування). При експедиційному способі опитування проводить спеціально визначена особа, яка зі слів опитуваного заповнює бланк дослідження;

Експедиційний спосіб вимагає найбільших витрат і найбільшої кількості осіб (обліковців), проте гарантує високу якість матеріалу, тобто його об'єктивність і достовірність. Тому в практиці органів державної статистики України всі найбільш важливі статистичні дослідження, наприклад, перепис населення та інші роботи здійснюються експедиційним способом.

Спосіб самореєстрації. В даному випадку всі необхідні документи з опитування заповнюють самі опитувані. Особа, що здійснює дослідження, відвідує опитуваного, вручає йому бланки, пояснює порядок їх заповнення і у визначений час збирає готові матеріали, перевіряючи їх якість;

Кореспондентський спосіб. В даному випадку відомості в органи статистики, або в інші органи, що ведуть спостереження, повідомляють їх

кореспонденти. При цьому способом висилаються бланки дослідження з вказівками щодо їх заповнення підприємствами чи особами з проханням заповнити і надіслати на адресу організації, що їх вислала;

Перепис населення – періодичне суцільне державне статистичне спостереження, що включає в себе збирання демографічних і соціально-економічних даних, які на встановлену дату характеризують чисельність та склад населення країни, а також оброблення, узагальнення, поширення та використання його результатів [16].

Міжнародний досвід проведення переписів населення переконливо свідчить, що це статистичне спостереження є чи не єдиним засобом отримання найбільш повних і об'єктивних даних про населення.

3.4 Статистика захворюваності та її соціально-економічні наслідки

Професійна захворюваність акумулює категорію хвороб, які виникають внаслідок впливу на організм людини несприятливих факторів виробничого середовища, а також самого трудового процесу. Стан професійної захворюваності – невід'ємна частина показника соціально-економічного, технічного, культурного, етичного розвитку держави, її трудового потенціалу. Тобто йдеться про проблему, яку треба розглядати у тісному взаємозв'язку із загальною соціально-економічною і демографічною ситуацією. **Головна мета національної політики у галузі охорони і гігієни праці – підвищення рівня охорони праці** і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам і травматизму, спричиненим виробничою діяльністю або пов'язаними з нею чинниками. За останні десять років в Україні сформована правова основа, яка створює умови для запобігання професійним і виробничо зумовленим захворюванням шляхом ідентифікації і контролю, зниження або ліквідації факторів ризику їх розвитку, а також сприяє виявленню і лікуванню ранніх проявів захворювання [10].

Ці позиції відображені, зокрема, в таких стратегічних документах держави, як Конституція України (1996) та "Основи Законодавства України про охорону здоров'я" (1992). Зasadничі положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності визначаються Законом України "Про охорону праці" (1992), Кодексом законів про працю (1972, 2001), законами "Про підприємство в Україні" (1991) тощо [7].

Видані також нормативно-правові документи галузевого рівня. Вагомою складовою нормативно-правової бази з проблем профпатології є положення та накази Фонду соціального страхування України. Здійснюються конкретні кроки, необхідні для приведення національного законодавства до європейських норм і стандартів. Однак, для роботодавців і представників виконавчої влади всіх рівнів не стало обов'язковою умовою створення безпечних умов праці, які гарантували б збереження життя і здоров'я працівника.

Окрім медичних, соціальних і моральних збитків окремим людям, професійні захворювання продовжують приносити величезні економічні втрати суспільству. Так, за даними Фонду соціального страхування України, такі втрати щорічно становлять майже 1 млрд. грн. Найбільший відсоток припадає на додаткові відпустки. Досить поширеними є такі пільги, як скорочений робочий день, безплатне одержання молока чи інших харчових продуктів, підвищені тарифні ставки, доплати за умови й інтенсивність праці. Державну пенсію на пільгових умовах у зв'язку з несприятливими виробничими факторами одержують 1 млн. 248 тис. осіб (18,4 %) [16].

Найбільша небезпека формування профпатології існує у вугільній і металургійній промисловості. Тут її рівень протягом багатьох років значно перевищував показники всіх інших галузей економіки. Регіональна поширеність профзахворювань залежить від розташування підприємств основних сфер економіки. А їх, як відомо, найбільше в областях Центрального і Західного Донбасу з великим гірничодобувним комплексом (Донецька, Луганська), на Дніпропетровщині та Львівщині.

Загалом, структура професійної захворюваності в Україні протягом останніх 10...12 років в основному визначається хронічними хворобами (до 95 %) за невеликої кількості хронічних інтоксикацій і гострих форм патології [16].

Існує близько 200 професій, з якими пов'язана небезпека формування професійної патології, і понад 100 професійних шкідливих чинників, які її викликають. Середній латентний період експозиції до них - приблизно 17-20 років. Середній вік потерпілих - близько 50 років.

У формуванні професійної і виробничої патології значну роль відіграють демографічні чинники. В Україні, як і в більшості європейських держав, спостерігається зменшення кількості працюючих та їх постаріння, ширше використовується праця пенсіонерів. А це означає, що дедалі більше ваги набуває врахування вікових особливостей організму людини. Говорячи про демографічні особливості працюючого населення, необхідно, зокрема, підкреслити, що в його складі загалом по країні 14,2 % припадає на пенсіонерів (з них 64,2 % – за віком). Найбільша кількість працюючих (80 %) – юди віком від 40 до 55 років. Це зумовлює закономірне зростання проявів хронічної профпатології (адже для її розвитку необхідний тривалий період впливу шкідливого фактора). При цьому середній стаж роботи у шкідливих умовах хворих по країні в цілому становив 17,3 року, а середній вік – 49,9 року [16].

Запитання для самоконтролю до розділу 3

- 1. Назвіть основні сучасні проблеми демографії.*
- 2. Охарактеризуйте демографічний перехід.*
- 3. Назвіть методи аналізу демографічних процесів.*
- 4. Потенційна небезпека розвитку сучасної світової демографічної ситуації.*

5. *Визначення допустимих меж чисельності народження на Землі.*
6. *Що таке демографічна політика?*
7. *Дайте визначення «демографічного вибуху».*
8. *Назвіть схеми розвитку демографічного переходу.*
9. *Цілі, завдання й методи демографічного аналізу.*
10. *Перечисліть способи опитування населення щодо демографії.*

4 РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗБЕРЕЖЕННІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЗРОСТАННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

4.1 Трудові ресурси України та їх регіональний розподіл

Найбільш активною частиною населення є **трудові ресурси**. Це – населення у працездатному віці, крім інвалідів I і II груп, а також підлітки та пенсіонери, які працюють. Вони є основною продуктивною силою суспільства, одним з головних чинників його територіальної організації. Але позаяк одні і ті самі трудові і ресурси в різних умовах можуть виробляти різну кількість продукції з неоднаковою якістю, тим самим по різному впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону; можливості людей щодо праці можуть бути різними в умовах неоднакових виробничих відносин. Тому поряд з поняттям "трудові ресурси" вживають термін "**працересурсний (або трудовий) потенціал**". Людей із їх знаннями, професійною підготовкою і навичками до праці ще називають "**трудовим капіталом**" або "**людським капіталом**".

Все ширше у науковій літературі та у практиці поширюється термін "**економічно активне населення**". Ним позначають працездатне населення, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг (за методикою обчислення економічно активного і неактивного населення враховуються люди у віці 15...70 років).

Усе зайняте населення ще називають **робочою силою**, або **самодіяльним населенням**. За методикою ООН **самодіяльне населення** поділяється на такі категорії: 1) *підприємці*, які володіють засобами виробництва і користуються найманою працею; 2) *дрібні власники*, орієнтовані на сімейну працю; 3) *члени сімей* власників засобів виробництва, які працюють без фіксованої заробітної плати; 4) *наймані робітники і службовці*; 5) *люди, які не мають визначених місць у суспільному виробництві*.

Населення, яке не належить до самодіяльного, відноситься до так званих "**утриманців**".

Величина і структура працересурсного потенціалу, особливості його розміщення значною мірою впливають на галузеву і територіальну структуру господарства, процес природокористування. В тих регіонах, де трудових ресурсів не вистачає, розміщують *працедефіцитні виробництва*, а там, де їх надлишок - *працемістки*. Особливо значна роль трудових ресурсів у розвитку господарства густозаселених регіонів, які недостатньо забезпечені трудовими

ресурсами: тут вони визначають провідний розвиток працевістких галузей в структурі господарства, значною мірою обумовлюють потужність і структуру потоку продукції, яка вивозиться за межі даної території, розвиток виробництв внутрішньо регіонального значення та ін.

За забезпеченістю працересурсним потенціалом всі регіони України в сучасний кризовий період відносяться до праценадлишкових, але за умови соціально-економічного піднесення багато з них належали до працедефіцитних. Про це свідчать показники, що характеризують сучасний працересурсний потенціал (частка працездатного населення, рівні зайнятості, освіченості, безробіття), а також природний і механічний рух населення.

В Україні трудові ресурси становлять майже 30 млн. осіб, в їх структурі переважають працездатні люди – 91,2 %, незначну частку становлять зайняті особи старшого віку (8,7 %) та підлітки (0,1 %) [16].

За забезпеченістю працересурсним потенціалом всі регіони України можна поділити на три групи:

1) із значною часткою працездатного населення, але дуже низькими показниками природного руху, значним механічним відтоком людей (Харківська, Луганська, Дніпропетровська, Донецька, Київська області);

2) із значною часткою працездатних людей, високими показниками "старіння" населення, від'ємними або незначними додатними показниками природного приросту населення, значним механічним відтоком населення (Одеська, Запорізька, Херсонська, Миколаївська, Львівська, Тернопільська, Волинська, Рівненська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська області, Автономна Республіка Крим;

3) з найнижчою в Україні часткою працездатного населення, дуже низьким (від'ємним) природним приростом населення, найвищою часткою осіб пенсійного віку, із значним відтоком населення (Хмельницька, Житомирська, Вінницька, Черкаська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська, Чернівецька області).

Найгірший стан щодо збільшення працересурсного потенціалу в областях третьої групи, тому реструктуризація їх господарства повинна відбуватись у напрямі розвитку непрацевістких галузей.

Рівень зайнятості населення (відношення зайнятого населення до всього працездатного) в Україні постійно знижується, внаслідок згорання виробництва в період економічної кризи [18].

4.2 Соціально-економічні категорії ресурсів праці та їх оцінка

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [20].

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- по-перше, *людський капітал* – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний *запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій*;

- по-друге, це *такий запас* здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який *доцільно використовується* для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

- по-третє, *використання людського капіталу* закономірно приводить до зростання заробітків (*доходів*) його власника;

- по-четверте, таке *зростання доходів* стимулює подальші *інвестиції* в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Оцінка *інвестицій у людський капітал* і доходів від його використання звичайно проводиться в *грошовій формі*. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується **інтегральний соціальний ефект**, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та *суспільство в цілому*.

Виникнення поняття «**людський капітал**» та **інвестування у людський капітал** викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трагування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й *акумульованого людського капіталу*.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання [19].

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи.

1. **Прямі матеріальні витрати** (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю). До них слід віднести: оплату за навчання, витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. **Втрачені заробітки**. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку "втрачені заробітки" вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки

можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю *частину витрат несе інвестор* (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низько кваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоздатність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал:

- прийняття рішення щодо *доцільності інвестування* саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів;

- оцінки *ефективності капіталовкладень* у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

Трудовий потенціал суспільства в кількісному відношенні характеризує можливість щодо залучення до суспільної праці населення різної статі та віку (чоловіків і жінок працездатного, до працездатного і після працездатного віку) [21]. В якісному відношенні - це його реальні можливості створювати блага через участь у суспільно-корисній праці всього діапазону особистих здібностей та якостей. З огляду на таке тлумачення, доцільніше говорити про **трудовий потенціал країни**, який оцінюється за допомогою кількісних та якісних складових (рис. 4.1).

Трудовий потенціал країни (суспільства) визначається величиною кількісно-якісних характеристик. Потенціал суспільства виражається через його чисельність, а показник використання – через загальну кількість відпрацьованих людино-років (людино-днів, людино-годин). Величина трудового потенціалу суспільства не є однозначним критерієм, який визначає забезпеченість населення робочою силою та ступінь його використання.

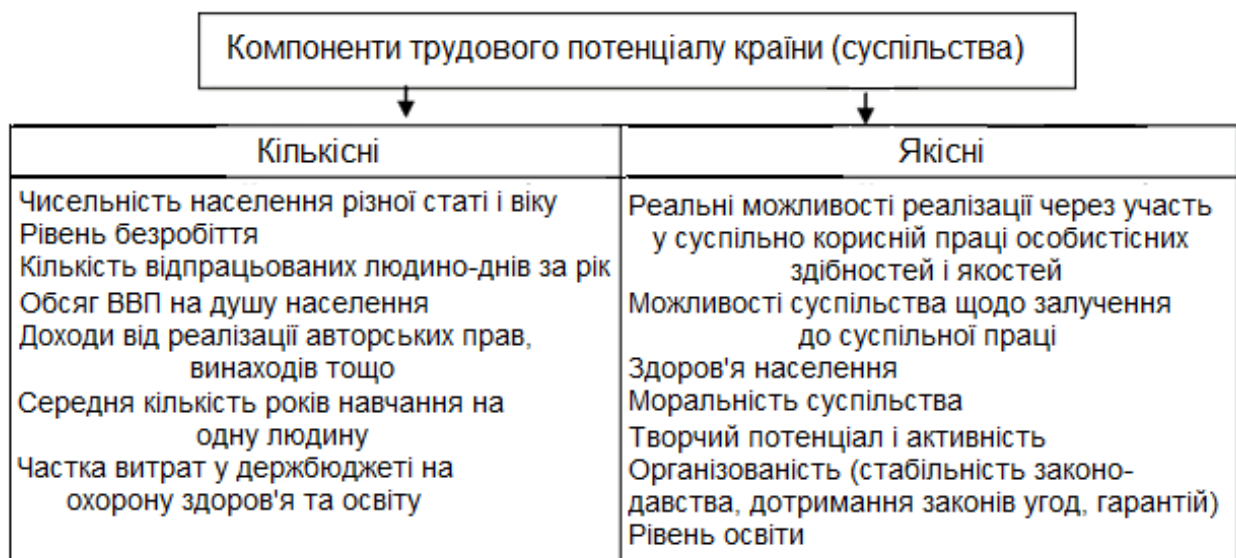


Рисунок 4.1 – Характеристика компонент трудового потенціалу країни

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими критеріями трудового потенціалу: *психофізіологічним*, який включає складову здоров'я та активності; *суспільно-соціальним*, який має складові організованості, духовного розвитку, моральності, мотиваційності, матеріальності, творчості; *освітньо-професійним*, який складається з освітньо-кваліфікаційною, кадрово-професійною та інноваційною складовою; *економічним*, який передбачає складову робочого часу й інформаційну [9].

Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

Деякі з цих показників за останні роки значно погіршилися в Україні.

Наприклад, *очікувана тривалість життя* при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити цьому поколінню народжених, якщо протягом всього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) за останні десять років зменшилася від 70,7 років (65,9 – чоловіки, 75 – жінки) до 68,2 року (62,6 – чоловіки, 74,1 – жінки). Основними причинами зростання смертності населення є: хвороби системи кровообігу (28,7 %), новоутворення (14,4 %), нещасні випадки, отруєння та травми (28,3 %), захворювання органів дихання (4 %) [16].

У наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Грішнова О.А. виділяє два шляхи її забезпечення: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; і 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання. Чверть працездатного населення України - люди з вищою освітою. Однак, щоб максимально наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою необхідно подвоїти. Наприклад, в Японії 42 % населення має вищу освіту [16]. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає від представників робітничих професій висококваліфікованої підготовки.

У всьому світі знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. Тому, базова формальна освіта, що здобувається на початку трудового життя, на сьогоднішній день уже не може забезпечити людину на все життя теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків. Крім загальної та професійної освіти, для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Слід підкреслити, що здатність та готовність постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Нині в Україні здобувати освіту нелегко, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах у занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів [9].

До трудового потенціалу ставляться вимоги, зокрема на підприємствах [9]. Трудовий потенціал підприємства включає декілька статевовікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями, і якісно характеризується компонентами, наведеними в табл. 4.1.

Таблиця 4. 1 – Структурна схема трудового потенціалу підприємства

Компоненти трудового потенціалу підприємства				
Кадрова	Професійно-кваліфікаційна	Організаційна	Психофізіологічна	Мотиваційна
Освітній потенціал	Професійна підготовка	Чіткість	Пізнавальні здібності	Преміювання
Конкурентоспроможність (здатність персоналу створювати, виробляти, продавати товари і послуги)	Досвід роботи	Ритмічність	Тип нервової системи	Отримання винагороди за результатами праці
	Загальноосвітні та спеціальні знання	Ділові стосунки		
	Професійна придатність	Трудова дисципліна	Психологічний клімат	Моральне задоволення працею
	Трудові навички та вміння			

Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий аналіз дозволяє організувати цілеспрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективне управління цим процесом.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх зараховують регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви).

Стосовно підприємства **величина трудового потенціалу** визначається за формулою [4]:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n, \quad (4.1)$$

або

$$\Phi_c = Ч \cdot Д \cdot T_{зм},$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.;

Φ_n – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.;

$Ч$ – чисельність працівників, чол.;

$Д$ – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість зміни (робочого дня), год.

Таким чином, **величина трудового потенціалу підприємства в годинах** - це добуток чисельності працівників (\mathcal{C}) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах з урахуванням кількості днів роботи (\mathcal{D}) розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

$$\varphi_{\text{нзаг}} = \sum_{i=1}^m r_i \cdot T_p, \quad (4.2)$$

де $\varphi_{\text{нзаг}}$ – потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;

$\sum_{i=1}^m r_i$ – чисельність населення по групах, здатного взяти участь у суспільному виробництві ($i = 1, 2 \dots n$), осіб;

m – число груп населення;

T_p – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами упродовж календарного періоду (рік, квартал, місяць); вираховується як приведення кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Такий підхід до визначення трудового потенціалу з врахуванням сукупного потенційного фонду робочого часу суспільства повинен відображати якісну сторону трудового потенціалу, а саме, внаслідок яких факторів зменшується або збільшується фонд робочого часу суспільства.

Трудовий потенціал регіону пропонується визначати наступним чином:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ij} < A_{ij}, \quad (4.3)$$

де i – індекс професій, число яких у регіоні може бути n ;

j – індекс рівнів кваліфікації від 1 до m ;

a_{ij} – трудовий потенціал робітника j -го рівня кваліфікації i -ої професії;

A_{ij} – потенціал регіону.

В умовах ринкової економіки керівник підприємства, оцінюючи *ефективність використання ресурсів робочої сили*, що є в його розпорядженні, повинен вирішувати два відносно самостійні завдання [3].

По-перше, необхідно оцінити в кожному з періодів ефективність застосування в процесі виробництва наявних ресурсів робочої сили, і якщо виявиться, що ефективність з яких-небудь причин знижується, то на підставі економіко-статистичного аналізу вживати відповідні заходи.

По-друге, ураховуючи, що окремі види ресурсів, які споживаються у виробництві, мають певну взаємозамінність (замість продавця в тютюновому магазині встановити автомат з продажу цигарок; замість виробництва лиття у своєму цеху можна купувати те, що постачається іншим підприємством), необхідно правильно оцінити, як відбиваються на витратах виробництва та обігу результати споживання ресурсів робочої сили, тобто результати споживання ресурсів живої праці не в натуральній (за затратами праці), а в

грошовій формі (оскільки витрати виробництва та обігу можна визначати тільки у вартісному виразі).

Перше завдання вирішується на практиці за допомогою визначення показників продуктивності праці, аналізу динаміки та виявлення резервів підвищення, що іноді потребує від економічних служб підприємства розроблення спеціальних планів організаційно-технічних заходів.

Результатом вирішення цього завдання будуть дані про рівень витрат робочої сили (робочого часу) на виробництво продукції на базі даних про обсяги продукції та трудомісткості її одиниці.

Вирішення другого завдання базується на даних, отриманих унаслідок вирішення першого, та додатково на даних про ціну. У таку грошову оцінку витрат виробництва, безпосередньо пов'язаних із споживанням у виробничому процесі живої праці, мають включатися не тільки суми, безпосередньо витрачені на оплату праці робітників у вигляді нарахованої їм заробітної платні, а й можливі нарахування та відрахування в різноманітні фонди (пенсійний, обов'язкового медичного страхування, фонд зайнятості тощо) та податки, ставка яких визначається залежно від фонду оплати праці або чисельності персоналу (податок на транспорт, шкільний податок тощо).

Єдиним критерієм включення або не включення певних сум у витрати, пов'язані із споживанням живої праці, є нормативно встановлений порядок формування витрат виробництва та обігу.

Не слід думати, що *включення різних нарахувань на фонд оплати праці у витрати виробництва має суто фіскальний характер та здійснюється виключно в інтересах збільшення доходів державного бюджету. Річ у тому, що розміри фонду оплати праці, які нараховуються окремим працівникам, далеко не відображають народногосподарську вартість товару - робоча сила. До неї, крім фонду індивідуального споживання, що забезпечує просте відтворення робочої сили даного працівника, мають зараховуватись і витрати на розширене відтворення робочої сили (витрати на освіту, охорону здоров'я тощо). Чим менші при рівних інших умовах витрати, пов'язані зі споживанням ресурсів живої праці та призначені для зарахування в загальну суму витрат виробництва й обігу підприємства, тим більша величина прибутку - важливого інтегрального критерію економічної ефективності результатів діяльності підприємства.*

4.3 Роль організації охорони праці в збереженні трудових ресурсів

Умови праці - це умови, які складаються в процесі праці людини - головної продуктивної сили суспільства. Вони поділяються на *соціально-економічні*, які розглядаються у широкому розумінні і характеризують відношення до них суспільства, а також *виробничі*, або умови праці безпосередньо на робочих місцях, тобто у вузькому розумінні [11, 12].

ГОСТ 19605-74 "Організація праці" трактує умови праці як "сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці" [8].

Гігієнічна класифікація праці визначає умови праці як сукупність факторів трудового і виробничого середовища, де здійснюється діяльність людини [32].

Праця, а відповідно умови й охорона праці є *реаліями різних систем*: з одного боку, "людина - машина (технічний процес)", "людина - виробниче середовище", "людина - машина (технічний процес) - виробниче середовище", а з іншого, - "людина - колектив - суспільство", "людина - суспільство - природа". Для перших трьох систем умови розглядаються *стосовно робочого місця*, ділянки, цеху, виробництва, а останніх двох - *у межах підприємства*, галузі, регіону. Система факторів, що впливають на формування умов праці, спричиняє свій опосередкований вплив на людину через сукупність елементів, які безпосередньо визначають умови праці на робочих місцях.

Виділяють *наступні елементи умов праці*, які безпосередньо визначають умови праці на робочих місцях:

- *санітарно-гігієнічні*, які характеризують виробниче середовище під впливом предметів та засобів праці, а також технологічних процесів (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, температура повітря й ін.). Всі вони кількісно оцінюються за допомогою методів санітарно-гігієнічних досліджень і нормуються шляхом устанавлення стандартів, санітарних норм і вимог;

- *психофізіологічні* елементи, зумовлені змістом праці та її організацією (фізичне навантаження, пов'язане з динамічною і статистичною роботою; нервово-психічне навантаження у вигляді напруги зору - точність роботи; нервово-емоційна напруга та інтелектуальне навантаження - обсяг інформації, що переробляється, число виробничо важливих об'єктів одночасного спостереження; монотонність трудового процесу - темп праці; різноманітність тощо. Елементи цієї групи, за винятком фізичних зусиль і монотонності, не мають затверджених нормативів;

- *естетичні*, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструкторські якості робочого місця, інструмента, робочого одягу, допоміжних засобів, архітектурно-художнього оформлення інтер'єра, функціональна музика тощо). Кількісних оцінок елементи цієї групи не мають. Визначення естетичного рівня умов праці здійснюється за допомогою методів експертної оцінки;

- *соціально-психологічні елементи*, які характеризують взаємовідносини у трудовому колективі (соціальний клімат). Вони поки що не мають одиниць виміру, норм і стандартів. Але соціологічні дослідження у формі усного опитування, анкетування створюють об'єктивну основу для їх виміру й оцінки;

- *технічні елементи* (рівень механізації праці).

Загальні положення і вимоги, які регламентують умови праці на підприємствах та організаціях, визначені законодавством про працю. Згідно з

цими положеннями і вимогами розробляються й періодично переглядаються спеціальні правила, норми та інструкції з охорони праці і виробничої санітарії. Більшість нормативів і рекомендацій з умов праці встановлюються на рівні державних стандартів (Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку - ДСН 2.3.6 037-99, Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації - ДСН 3.3.6 039-99, Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень - ДСН 3.3.6 042-99 тощо) [7]. Санітарні норми, встановлені для підприємств, визначають правила, вимоги, положення, які регламентують умови праці. Вони представлені у вигляді різних документів: довідників, збірників норм та правил, інструкцій, постанов, законодавчих актів [8].

Виділяють таку **класифікацію санітарних норм**:

- **за призначенням** – проектування промислових підприємств, організація технологічних процесів, санітарного стану підприємств, техніки безпеки та виробничої санітарії, норми для окремих видів виробничих шкідливостей;
- **щодо обов'язковості застосування** – обов'язкові і рекомендовані;
- **залежно від впливу** умов праці на організм людини – оптимальні й допустимі;
- **залежно від сфери** застосування – загальні та галузеві;
- **залежно від терміну дії** – постійні та тимчасові.

Згідно із санітарними нормами всі промислові об'єкти залежно від ступеня шкідливості і небезпечності для населення поділяються на п'ять класів. Для кожного з них встановлена санітарна зона, мінімальна допустима відстань між промисловим об'єктом, жилими спорудами, культурно-профілактичними закладами.

Обладнання робочих місць та умови праці на них повинні відповідати вимогам нормативних документів. Згідно з нормами визначаються гранично допустимий рівень виробничого фактора (ГДР), гранично допустима концентрація (ГДК), допустимий рівень виробничого фактора [12].

Гранично допустимий рівень виробничого фактора – це рівень виробничого фактора, дія якого при роботі встановленої тривалості за час усього трудового стажу не призводить до травми, захворювання або відхилення в стані здоров'я в процесі роботи або у віддалені періоди життя теперішнього і наступних поколінь.

Гранично допустима концентрація означає концентрацію, яка при щоденній (крім вихідних днів) роботі протягом 8 годин або іншої тривалості, але не більше 41 годин за тиждень за час усього робочого стажу не може викликати захворювань або відхилень у стані здоров'я.

Допустимий рівень виробничого фактора – це рівень виробничого фактора, дія якого при роботі встановленої тривалості за час усього трудового стажу не призводить до травми чи захворювання, але може викликати рідкісні швидкоплинні відчуття, зміну функціонального стану організму, що не виходять за межі фізіологічної спроможності пристосування.

У зв'язку з тим, що будь-який трудовий процес виконується в певних умовах, санітарні норми тісно пов'язані з нормами праці. Тому при фізіологічному обґрунтуванні норм праці необхідно враховувати реальні умови і можливість скорочення факторів виробничого середовища, які несприятливо впливають на організм працівника.

При аналізі умов праці фактичне значення температури і вологості повітря, шуму і вібрації та інших елементів зіставляється з нормативами, тобто існуючими санітарними нормами [12]. Таке зіставлення дозволяє виявити робочі місця на ділянці з несприятливими умовами, диференціювати умови і характер праці за ступенем шкідливості і небезпечності на оптимальні, допустимі, шкідливі і небезпечні, визначити *індекс відповідності фактичних умов нормативним (a)* за формулою:

$$a = U_{\phi} / U_n, \quad (4.4)$$

де U_{ϕ} – фактичне значення елемента умов праці;

U_n – нормативне значення елемента умов праці.

Розробка на підприємствах планів поліпшення умов праці має своєю основою санітарні норми. Перевірка санітарного стану промислових підприємств і організацій органами санітарного надзору здійснюється на основі санітарних норм. Санітарні норми мають динамічний характер і змінюються залежно від зміни виробничих умов, навколишнього середовища та інших факторів. Удосконалюють санітарні норми на основі науково-технічного прогресу внаслідок вжиття заходів щодо поліпшення умов праці, виникнення технічних, організаційних та економічних можливостей дотримання і вдосконалення відповідних норм. Санітарні норми і правила затверджуються уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

14 жовтня 1992 р. Верховна Рада України прийняла Закон "Про охорону праці", дія якого розповсюджується на всі підприємства, установи та організації незалежно від форм власності й видів їх діяльності, на всіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах [30]. Закон "Про охорону праці" має численні нововведення:

- впровадження економічних методів управління охороною праці на зміну адміністративно-командним;
- застосування низки додаткових штрафних санкцій, а також пільг щодо оподаткування;
- створення чіткої системи органів державного управління й нагляду за охороною праці та системи організації цієї роботи безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності;
- суттєве розширення прав і соціальних гарантій працівників, насамперед осіб, які потерпіли від нещасного випадку на виробництві або від професійного захворювання, та сімей загиблих;
- визначення місця й ролі колективного договору підприємства у вирішенні завдань щодо поліпшення умов і безпеки праці, забезпечення

встановлених законом прав та соціальних гарантій працівників, у тому числі на пільги й компенсації;

- визначення правового статусу служб охорони праці на підприємствах і в органах державного управління всіх рівнів;
- забезпечення навчання населення з питань охорони праці;
- забезпечення активної участі профспілок та інших громадських формувань, широких кіл трудящих у вирішенні проблем охорони праці;
- створення необхідних передумов для започаткування нових громадських інститутів і можливості обрання комісій охорони підприємств та уповноважених трудового колективу з цих питань тощо.

У Законі враховано основні вимоги конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища, регулювання відносин охорони праці у передових промислово розвинутих країнах, досвід охорони праці в Україні у попередні роки.

Крім законодавчих актів України, правові відносини у сфері охорони праці регулюються підзаконними нормативними актами: указами і розпорядженнями Президента України, рішеннями уряду України, нормативними актами міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади [7, 8].

Законодавство України про охорону праці за роки незалежності України суттєво оновилося. Водночас зберігають чинність нормативні акти СРСР з питань, не врегульованих законодавчими актами України, за умови, що відповідні акти СРСР не суперечать законодавству України.

Значна робота проводиться з удосконалення законодавчої бази з питань охорони праці, адаптації українського законодавства з охорони праці до вимог Європейського Союзу.

Спеціальними законодавчими актами є державні нормативні акти з охорони праці (ДНАОП). Це – правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Вимогам нормативних актів з охорони праці мають відповідати:

- умови праці на кожному робочому місці;
- безпека технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання й інших засобів виробництва;
- стан засобів колективного та індивідуального захисту;
- санітарно-побутові умови.

Державні нормативні акти з охорони праці залежно від сфери дії поділяються на міжгалузеві та галузеві.

Міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – це ДНАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від відомчої (галузевої) належності та форм власності.

Галузевий нормативний акт про охорону праці – це ДНАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи, організації певної галузі.

Повний перелік чинних нормативних документів з охорони праці в Україні наведено в "Державному реєстрі міжгалузевих та галузевих актів про охорону праці", який діє з 1995 р. Він включає 2000 нормативних актів (правил, норм, положень, інструкцій тощо), а також 350 міждержавних стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) і близько 40 Державних стандартів України (ДСТУ).

Згідно із Законом України "Про охорону праці" (ст. 34) прийняття нових, перегляд і скасування державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів.

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на *десять років*.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці є невід'ємною частиною державної політики, однією з найважливіших функцій центральних та місцевих органів виконавчої влади й Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У зв'язку з цим важливого значення набуває державний нагляд і контроль за станом охорони праці.

Державний нагляд - це діяльність уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів), спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання й працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці [12, 30].

Відповідно до ст. 38 Закону України "Про охорону праці" державний нагляд за дотриманням законодавства та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Відповідно до чинного законодавства основними завданнями органів державного нагляду є:

- впровадження у життя законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці, на захист життя й здоров'я працівників під час роботи шляхом виконання наглядових функцій; надання роботодавцям і працівникам технічної, організаційно-методичної та іншої інформації і консультацій щодо

найефективніших засобів та заходів, спрямованих на додержання положень законодавства;

- забезпечення компетентної консультативної й експертної підтримки рішень, що приймаються на державному та інших рівнях, з питань охорони праці, безпеки об'єктів підвищеної небезпеки, профілактики техногенних аварій, пожеж та катастроф.

Поряд з наглядом важливе значення має контроль за станом охорони праці. **Контроль** – це система перевірок додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань колективних договорів і угод та інших профілактичних заходів, що здійснюється на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності уповноваженими посадовими особами, службами або представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, трудових колективів [23, 30].

Виділяють такі види контролю: державний, відомчий, регіональний, внутрішній та громадський.

Державний контроль – це контроль державних органів за додержанням законів, нормативних актів, за господарською діяльністю підприємств, установ та організацій згідно з чинним законодавством.

Відомчий контроль здійснюється посадовими особами, повноважними представниками і службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання, підприємства, в установах, організаціях, які належать до сфери управління цього центрального органу виконавчої влади чи створили дане об'єднання підприємств. Посадові особи служб відомчого контролю можуть застосовувати на цих підприємствах права, передбачені для посадових осіб органів державного нагляду, за винятком прав накладання штрафів за адміністративні правопорушення й застосування до підприємств штрафних санкцій.

Регіональний контроль реалізується посадовими особами, повноважними представниками та службами місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування на підприємствах, в установах, організаціях, розташованих (zareestrovanih) на території відповідного регіону. Завданням органів і служб регіонального контролю є профілактика правопорушень у сфері охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях, розташованих на відповідній території.

Внутрішній контроль здійснюється в межах підприємства (установи, організації) його (її) власником або уповноваженим ним органом і відповідними службами та посадовими особами цього підприємства (установи, організації).

Громадський контроль виконується виборними органами й представниками професійних спілок, інших громадських організацій, комісіями підприємств та уповноваженими трудових колективів.

Запитання для самоконтролю до розділу 4

- 1. Характеристика активної частини населення.*
- 2. Роль трудових ресурсів у розвитку господарства.*
- 3. Виникнення поняття "людський капітал" та особливості інвестування у людський капітал.*
- 4. Витрати, пов'язані з одержанням освіти.*
- 5. Трудовий потенціал суспільства.*
- 6. Трудовий потенціал підприємства.*
- 7. Визначення величини трудового потенціалу підприємства.*
- 8. Елементи умов праці.*
- 9. Санітарні норми.*
- 10. Нововведення у Законі "Про охорону праці".*
- 11. Основні завдання органів державного нагляду.*

5 ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

5.1 Економічні проблеми управління охороною праці

Протягом останніх десяти років в Україні спостерігається стійка тенденція до зниження рівня виробничого травматизму.

Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, становище у сфері охорони праці залишається нестабільним. Існуючий в Україні рівень виробничого травматизму ще досить високий порівняно з більшістю розвинутих країн світу.

За даними Міжнародної організації праці, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США: з розрахунку на 100 тис. працівників порівняно з Німеччиною вищий у 2,5 рази, США – у 2 рази, Італією – в 1,3 рази, але нижчий, ніж у Росії в 1,5 рази [16].

Характерною особливістю сучасного вітчизняного виробництва є шкідливі і небезпечні умови праці.

Найбільш травмонебезпечними галузями у 2009 і 2010 роках залишаються вугільна, хімічна промисловість, агропромисловий комплекс, транспорт та будівництво. На підприємствах таких галузей травмовано 68 відсотків загальної кількості травмованих на виробництві, а смертельно травмовано – 71 відсоток загальної кількості травмованих [16].

Близько 70 відсотків нещасних випадків і аварій на виробництві у 2010 році сталися з організаційних причин (смертельно травмовано 452 працівники), з технічних – 19 відсотків (121 працівника), а з психофізіологічних – 11 відсотків (71 працівника) [12].

На даний час високим залишається рівень професійної захворюваності, що безпосередньо пов'язано з незадовільним станом медицини праці та санітарно-гігієнічними умовами праці на виробництві. Понад 23 відсотки осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Почастішали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника.

Значний відсоток нещасних випадків не пов'язується з виробництвом внаслідок погіршення самопочуття під час виконання трудових обов'язків (випадки смерті від загальних захворювань).

У зв'язку із зміною соціально-економічних відносин значно ускладнюється управління охороною праці традиційними методами, що потребує переведення його на якісно новий рівень, *докорінного реформування системи забезпечення безпеки та гігієни праці*, формування принципово нового підходу до вирішення питань з охорони праці та промислової безпеки в країні з урахуванням реальних соціально-економічних процесів, у тому числі змін у системі організації державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, активної участі сторін соціального діалогу у вирішенні питань з охорони праці тощо.

Таким чином, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

4 квітня 2013 року Верховною Радою України розглянуто та прийнято Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014 - 2018 роки» (реєстр. № 1184 від 27.12.2012 р), поданий Кабінетом Міністрів України.

Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Фінансування заходів програми передбачено за рахунок Державного бюджету (108,3 млн грн) та Фонду соціального страхування (120,32 млн грн.). Всього на 228,62 млн грн на 4 роки з 2014 по 2018 (в середньому – близько 55 млн грн. щорічно). Обсяг фінансування Програми уточнюється щороку під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік у межах видатків, передбачених головному розпорядникові бюджетних коштів, відповідальному за виконання відповідних завдань і заходів Програми.

5.2 Роль соціально-психологічного чинника в системі управління охороною праці

Психологія безпеки праці – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі праці та інших видів діяльності, і розробляє психологічні методи підвищення безпеки. Об'єктом досліджень є *психічні процеси* (сприйняття, увага, пам'ять та ін.), які породжуються діяльністю людини і впливають на психічний стан людини, властивості особистості та її безпечну поведінку під час праці [12].

Здоров'я людини – це не тільки відсутність хвороб, а й певний рівень фізичної тренуваності та психічного благополуччя. У праці важливу роль відіграють властивості й особливості психіки і свідомості. Характер трудової діяльності людини визначається не тільки фізичним навантаженням, а й величиною нервового та емоційного напруження, ритмом і темпом роботи, її монотонності, об'єму сприймання і перероблення інформації. Від цього залежить встановлення раціонального режиму праці і відпочинку, організація робочого місця, проведення професійного добору, професійної орієнтації тощо.

Аналіз виробничого травматизму показує, що основна причина травм і загибелі людей на робочих місцях - це *поганий психічний стан* працівників під час виконання трудових обов'язків. У таких випадках не допомагає ні інстинкт самозбереження, ні знання небезпек виконуваної роботи. На це вили вас також надмірна самовпевненість і переоцінка власних можливостей, які знижують увагу людини й призводять до нехтування правилами безпеки. Наприкінці робочого дня і тижня в організмі людини нагромаджується втома та дратівливість. Тому в ці періоди треба бути дуже уважним і розсудливим при виконанні робіт.

Безпека поведінки людини на виробництві залежить від таких чинників:

- *стану безумовних рефлексів*, якими людина несвідомо відповідає на різні небезпеки, що загрожують її організму (наприклад, самовільне відсунення руки від гарячого предмета);

- *психофізіологічних якостей* людини, які виявляються у чутливості її до сигналів небезпеки, її швидкісних можливостях реагувати на такі сигнали, у її емоційних реакціях на небезпеку, у визначенні небезпечної ситуації і реагуванні на неї (на поведінку людини впливає і її емоційний, психічний і фізичний стан: так, стан тривоги загострює почуття небезпеки, стан втоми зменшує можливості людини щодо визначення і протидії їй);

- *професійних якостей* та досвіду людини, тобто знання професії і правил безпеки, життєвий досвід;

- *мотивації* до безпечної праці (у різних людей є різні мотиви до праці та заходів безпеки).

Людина - це складна саморегулювальна система, що здатна, залежно від ситуації, гнучко використовувати свої можливості для досягнення результатів праці та усунення небезпеки. Якщо в людини невисокі біологічні й

психофізіологічні якості до протидії небезпеці, вона може гарантувати безпеку за рахунок розвитку професійних навичок і високої мотивації до безпеки праці.

Інколи мотиви певної вигоди (економія часу, збільшення виробітку) перевищують мотиви безпеки виконання роботи. Варто морально й матеріально заохочувати робітників до додержання вимог безпеки праці, підвищувати її мотивацію. Витрати на таке заохочення виправдовують себе запобіганням нещасним випадкам. Це зробить *безпечну працю матеріально вигіднішою*. Робітник буде більше заробляти не тільки за рахунок продуктивності праці, але й за рахунок того, що працює безпечно, відповідно до інструкції.

Порушень інструкцій буде менше, якщо ці порушення не стануть *джерелом певної вигоди*. Кожне порушення інструкцій не повинно бути непоміченим. Усі працівники мають усвідомлювати, що кожне порушення інструкції тягне за собою покарання [23].

Мотивація до безпечної праці робітників посилюється, коли вони усвідомлюють, що на підприємстві існує суворий контроль за виконанням правил безпеки, що за високий стан безпеки праці працівників матеріально й морально заохочують. Умовою преміювання повинна бути праця без травм та аварій.

У кожному колективі є формальні й неформальні лідери, від яких залежить ставлення робітників до виконання інструкцій з охорони праці.

Необхідно формувати правильне ставлення колективу до безпеки шляхом залучення неформальних лідерів до діяльності уповноважених з охорони праці. Заходи безпеки збігаються із завданнями колективу і виробничого процесу. Про це керівник повинен систематично нагадувати працівникам. Авторитет керівника підсилюється, якщо його вказівки виконуються не через адміністративне підпорядкування, а внаслідок усвідомлення підлеглими їх правильності. Дотримання вимог безпеки варто в однаковій мірі вимагати як від себе, так і від кожного працівника без винятку.

Причиною більшості нещасних випадків (до 75 %) є *людський чинник*, тому головним напрямом профілактичної роботи повинно бути підвищення працездатності працівників і збереження її протягом робочого часу. Важливим напрямом тієї роботи є рання діагностика профпатологій і хворобливого стану нервової системи, оскільки нещасний випадок є результатом не прийняття до уваги людиною потенційної небезпеки [12].

Важливе значення мають *характеристичні риси людини*: робоча активність, акуратність, свідомість, систематичність, самостійність, самокритичність, уважність, пам'ять, логічність, імпульсивність, рухомість, координація, витривалість, зібраність, цілеспрямованість, обережність, рішучість, почуття обов'язку, відповідальність, упевненість.

Зниження захворюваності й збереження здоров'я працівників є важливим соціальним та економічним завданням. Радикальними діями в цьому напрямі є поліпшення умов праці, проведення лікувально-профілактичних заходів (санітарно-освітня робота, пропаганда здорового способу життя, виробнича

гімнастика, диспансеризація та ін.). Це дасть можливість зменшити рівень виробничого травматизму, підвищити економічну ефективність виробництва.

Робітники повинні знати і виконувати інструкції з охорони праці під час роботи. Однак в інструкціях неможливо всього передбачити. Життєдіяльність значно складніша від найдетальнішої інструкції. Тому дуже важливо виховувати у працюючих *здатність спостерігати, бути обачливими та обережними*.

Опитування робітників показало, що більшість з них вважають найчастішими *причинами травматизму недосконалу організацію праці, поганий настрій, втому, конфлікти в колективі, з начальниками, неуважне ставлення керівників до підлеглих, незадовільний психологічний клімат*.

Істотно впливає на працездатність робітника *порушення ритму праці та відпочинку*. Тому при визначенні режиму робочого дня змінні графіки необхідно складати так, щоби тривалість між змінного відпочинку робітників, з урахуванням внутрішньо-змінних перерв, *становила не менше, ніж подвійна тривалість його робочого часу попередньої зміни*. Встановлена **законодавством тривалість робочого часу не може бути змінена адміністрацією навіть за згодою працівника** [14].

Впливають на ймовірність виникнення нещасних випадків біоритми, зокрема добові, тижневі, сезонні. Суттєвий вплив на працездатність людини чинять порушення нічного сну. Недосипання спричинює сонливість під час денної робочої зміни. Відомо, наприклад, що 45 % порушень правил дорожнього руху водіями відбувається в результаті засинання за кермом. Це ще раз підтверджує необхідність додержання фізіологічно обґрунтованого режиму праці та відпочинку працівників, особливо тих, які зайняті на тризмінних роботах.

З метою попередження нещасних випадків і захворювань пропагують безпечні методи роботи. Застосовуються такі методи агітаційно-масового просвітництва: інструктажі, лекції, бесіди, кінофільми, радіопередачі, присвячені питанням безпеки праці; широко використовуються плакати, пам'ятки та ін. Плакати сприяють закріпленню у свідомості робітника правильних і безпечних методів роботи.

Ефективною формою пропаганди охорони праці є громадські огляди, які проводить адміністрація разом із профспілковим активом. Важливо використовувати й такі форми пропаганди, як виставки, стенди, кутки з техніки безпеки тощо.

Однак **більш ефективними** є не перелічені методи, а **формування мотивів**, які змушують працівника виконувати правила техніки безпеки не тому, що так вимагає керівник, а тому, що таким є власне бажання, власна психологічна установка на безпечну роботу. Ця установка досягається поліпшенням психологічного клімату, залученням працівників до контролю за безпекою праці, виховною роботою, особистим прикладом керівників [12].

Таким чином, *соціально-психологічні методи управління охороною праці* засновані на використанні комплексу взаємопов'язаних чинників, таких, як

знання вимог безпеки праці, уміння, навички безпечної роботи, мотиви, професійне виконання, моральне стимулювання за дотримання правил безпеки, гуманізація праці, додержання науково обґрунтованого режиму праці та відпочинку, пропаганда охорони праці, лікувально-профілактичні заходи [10].

Доцільно сказати також про вплив на стан людини *вживання медикаментів*, особливо снодійних та інших нейролептиків, транквілізаторів і седативних засобів. У результаті прийому цих ліків у людини знижується увага, швидкість і якість сприйняття і перероблення інформації, збільшується час реакції. Після пробудження при прийомі снодійних засобів, навіть тих, що не мають пролонгованої дії, спостерігаються залишкові явища: сонливість, кволість, апатія. Особливо несприятливу дію на регуляторні системи організму спричиняють *психотропні засоби*. Вони також викликають сонливість, кволість, ослаблення уваги, зменшення швидкості реакції, а в деяких випадках - порушення зору. Це зменшує готовність людини до екстремальних дій, які можуть бути потрібні на виробництві.

Виходячи з цього, важливим чинником серед соціально-психологічних методів управління охороною праці є також *профвідбір і профорієнтація* працівників за деякими відповідальними професіями. При цьому треба брати до уваги не тільки фізіологічні, а й психологічні дані, тобто почуття відповідальності, ступінь упевненості у своїх можливостях, комфортність, вольові якості (самовладання, наполегливість, рішучість). Вірогідність нещасних випадків збільшується при схильності робітника до ризику, авантюризму, недисциплінованості, легковажності, соціальної нестійкості, агресивності, імпульсивності.

Шкідливі звички, такі, як вживання алкоголю і куріння, значно впливають на безпеку праці. З'ясовано, що при концентрації 0,8 ‰ *алкоголю* в крові водія автотранспорту вірогідність аварії зростає в 2,5 рази; 1,2 ‰ – у 10 разів; 1,6 ‰ – у 27 разів. Навіть на другий, третій день після прийому алкоголю в організмі залишаються рештки алкогольного отруєння, і людина перебуває у неврівноваженому психологічному стані, що призводить до нещасних випадків на виробництві [16].

Перші прикмети сп'яніння з'являються після вживання 30 г алкоголю для людини масою 60 кг. Якщо людина ввечері випила, зранку її не можна вважати тверезою. Після двох кухлів пива кількість алкоголю в крові людини масою 75 кг становить 0,9 ‰; 0,5 л вина – 1,2 ‰; чарки горілки чи коньяку – 1,1‰ [16].

Куріння негативно впливає на серцево-судинну систему, органи дихання, шлунок, сприяє виникненню злякисних утворень, знижує працездатність людини. Навіть пасивне куріння погіршує розумову і фізичну працездатність людей, які працюють в одній кімнаті з курцем. Тютюновий дим погіршує іонний стан повітря у приміщенні. Одна викурена сигарета в шість разів перевищує нормативний рівень співвідношення кількості важких іонів до легких, а три сигарети – навіть у 50 разів.

Наведені дані є достатньою підставою для запровадження широкої *комплексної програми боротьби зі шкідливими звичками працівників*. Ця

програма повинна охоплювати всі аспекти даної проблеми - від санітарно-просвітницької роботи до лікування і жорстких адміністративних заходів. Конкретні заходи боротьби з уживанням алкоголю і нікотину повинні стати обов'язковою частиною програми здоров'я і планів соціального розвитку колективів підприємства, зокрема з охорони праці.

Наркотики - це речовини, які призводять до стану заціпеніння, отруєння, запаморочення. Наркоманія характеризується появою типових змін у психіці людей та їх пристрасті до постійного вживання однієї чи декількох речовин, які мають наркотичні властивості. При цьому більше ніж у 50 % випадків спостерігаються чіткі ознаки *зниження пам'яті та інтелекту*, а в 71 % хворих помітне *зниження морально-етичних якостей*, деградація особистості.

Безпека праці робітника значною мірою залежить від його психофізіологічного стану, який визначає ефективність і безпеку діяльності. Людина може мати піднесений, нейтральний або пригнічений настрій, але для ефективного та безпечного виконання робіт вона повинна перебувати в *оптимальному психологічному робочому стані (ОПРС)*. Робітнику треба навчитися на початку роботи вводити себе в такий стан, а керівники, відповідно, мають підтримувати його та зберігати цей стан до кінця робочого дня.

Для кожного працівника досягнення ОПРС відбувається індивідуально і складається з трьох компонентів: фізичного, емоційного та розумового (кваліфікаційного) [23].

Фізичний компонент – сукупність фізичних характеристик людини (м'язова сила, гнучкість, легкість, рухомість та ін.), яка залежить від фізичної підготовленості працівника, володіння навичками і прийомами праці. Оптимальний фізичний стан досягається шляхом фізичних вправ і тренувань.

Емоційний компонент характеризується рівнем емоційного збудження людини. Емоції можуть бути позитивні, які сприяють життєдіяльності людини, і негативні - шкідливі. Дуже важливо, щоби перед роботою у людини був оптимальний для даної діяльності рівень емоційного збудження, що легко визначається за настроєм працівника. Людина повинна вміти самостійно створювати свій емоційний стан, позитивний настрій і з ним входити в трудовий ритм, перемагати всі труднощі.

Розумовий компонент – це процес мислення, наявність чіткої програми дій для виконання даної роботи, зібраність, зосередженість уваги, але без зайвої напруги. Якщо людина не має, не уявляє конкретної програми і послідовності виконання роботи, вона не зосереджена, її думки й почуття розпорошені. Передбачувана робота повинна бути добре продумана, чітко уявлена і сформульована, людина мусить бути повністю зосереджена на цій роботі, на кожному з її елементів, знати безпечність виконання операцій та прийомів праці, не допускати відволікання уваги сторонніми розмовами, діями та ін.

Ефективність адаптації до праці забезпечується відповідністю психофізіологічних особливостей працівника до вимог професії. У разі такої

невідповідності працівник припускається помилок і вчиняє травмонебезпечні дії.

Заходи з охорони праці тільки тоді будуть *ефективними*, коли вони сприятимуть *підвищенню ефективності виробництва*, усувають небезпечні й шкідливі чинники і створюють нормальний психологічний клімат. Керівники виробничих підрозділів мають усвідомлювати, що безпека праці може бути досягнута не лише технічними засобами й проведенням формальних інструктажів, а й шляхом широкого використання психологічних методів виховання колективу і, насамперед, шляхом особистого прикладу, поважного ставлення до охорони праці з боку самого керівника й залучення до цього всього колективу [12].

Травматизм спричинює не тільки фізичні, а й психологічні наслідки. Раніше **синдром пост травматичних стресових порушень (ПТСП)** називали військовим неврозом, або бойовою психічною травмою. Однак сьогодні велика кількість людей *травмується* на виробництві, на транспорті, у сільському господарстві, у побуті. В інформаційному бюлетені Національного американського центру з питань ПТСП зазначається: "Щоб отримати діагноз ПТСП-синдром, потрібно зазнати якоїсь травми. Це може бути як реальна *тілесна* травма або напад, так і *загроза* такої травми чи нападу".

5.3 Система управління охороною праці

Виходячи з визначення науки "**охорона праці**", система охорони праці поєднує сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, що спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці [30].

Розглядаючи управління охороною праці із зазначених позицій, вважають, що *система управління охороною праці (СУОП)* є сукупністю самої системи охорони праці та елементів управління її станом. Іншими словами, управління охороною праці - це підготовка, прийняття і реалізація системи заходів із забезпечення охорони життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Разом з тим СУОП виступає як функціональна підсистема системи управління всім господарським комплексом України в цілому.

Основними структурними елементами СУОП є:

- об'єкт управління, тобто система охорони праці на конкретному підприємстві, в об'єднанні, регіоні, Україні в цілому;
- елементи управління, що включають контроль стану об'єкта, вироблення управлінських дій та їх реалізацію, контроль за виконанням управлінських дій, аналіз стану подібних об'єктів, формування завдання охорони праці, порівняння показників.

Узагальнена блок-схема організації охорони праці на державному рівні наведена на рис.5.1.

Розглядаючи систему управління охороною праці в *державному* масштабі, слід зазначити такі її особливості, як *складність і багатозв'язковість* системи СУОП на конкретному об'єкті багаторівневої системи управління, де найвищим рівнем є державне управління, а нижчим - управління охороною праці на конкретній ділянці чи в конкретному цеху підприємства. Залежно від форми власності та відомчої підпорядкованості об'єкта проміжні ступені управління можуть виступати як відомче, регіональне управління, а також управління на рівні підприємства, об'єднання тощо.

Окрім управлінських дій, на стан охорони праці впливають різні збурюючі впливи $Z_1 \dots Z_n$, що зумовлені реальними політичними та соціально-економічними процесами і часто носять випадковий, непередбачуваний характер, а іноді можуть бути і заздалегідь прогнозованими. До таких впливів, наприклад, належать структурні зміни в економіці, розвиток процесів роздержавлення, створення нових форм і методів господарювання, розвиток малого і середнього бізнесу, введення системи соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві тощо.

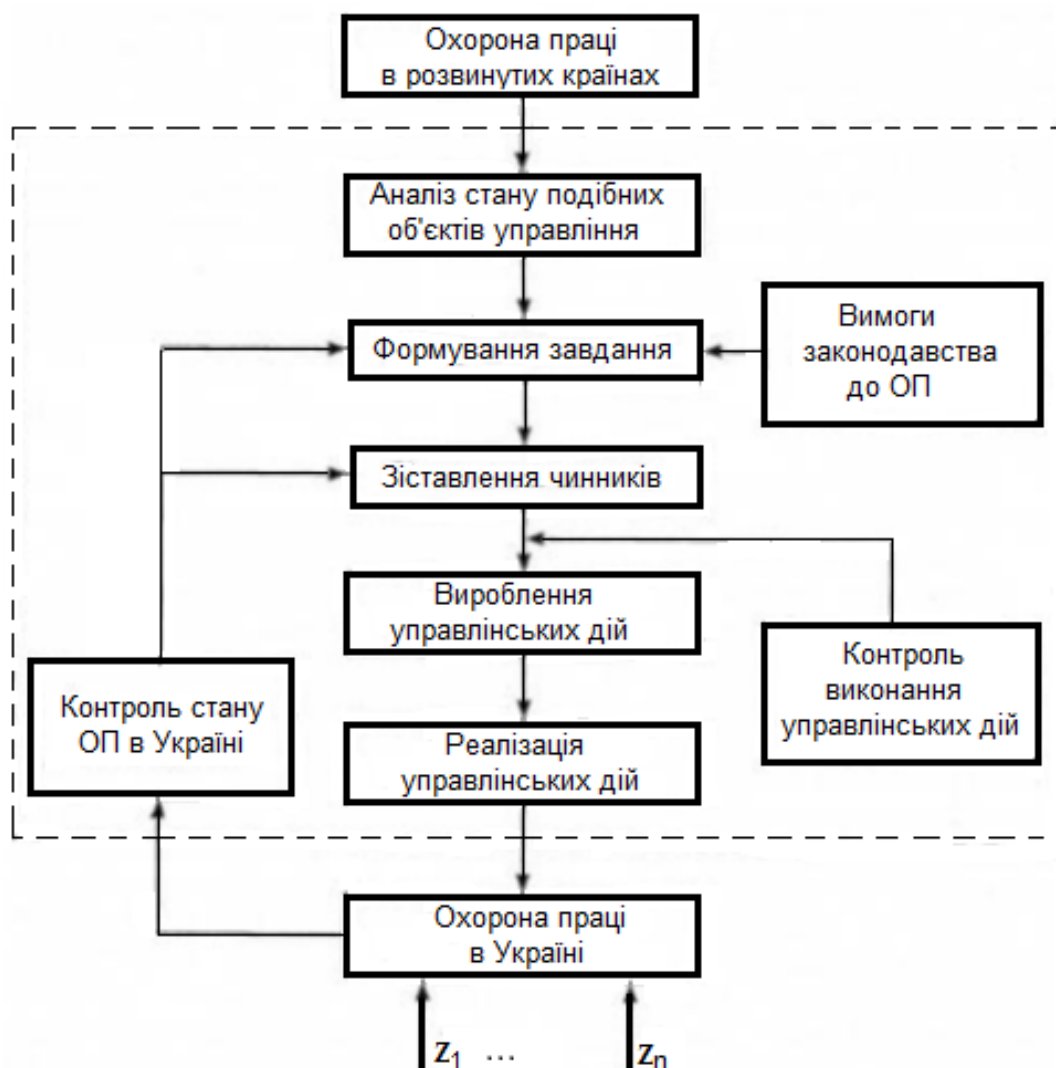


Рисунок 5.1 – Блок-схема управління організацією охорони праці на державному рівні

Оцінювання стану охорони праці проводять за великою кількістю показників. Для їх узагальнення встановлено єдиний показник - узагальнюючий критерій оцінки якості об'єкта управління (ЯОУ).

Самі управлінські дії відрізняються одна від одної як за змістом, так і за формою їх реалізації. Однак кожен з них можна оцінити розміром витрат на виконання цієї дії у грошовому вираженні (ГВ) [18]. Тоді у класичному вигляді ефективність управлінських дій E оцінюється зміною ЯОУ на одиницю ГВ:

$$E = \text{ЯОУ}/\text{ГВ}.$$

Як засвідчує практика, управлінські дії щодо охорони праці завжди обмежені. В умовах переходу України до ринкових умов якнайчастіше трапляється обмеження коштів, що виділяються на охорону праці. Тому основне завдання удосконалення СУОП в умовах реформування економіки полягає в тому, щоб за існуючих рівнів обмежень управлінських дій забезпечити їх максимальну ефективність.

Оптимальні обсяги коштів, що витрачаються на охорону праці, мають вибиратися, виходячи з умов забезпечення максимальної ефективності дій, спрямованих на управління народногосподарським комплексом, а в кризових умовах розвитку держави – за умов забезпечення мінімального зниження величини валового національного продукту при збереженні необхідного мінімуму соціальних гарантій працівникам.

Відповідно до Закону "Про охорону праці" державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений урядовий орган державного управління охороною праці - державна служба з питань праці (Держпраці);
- на галузевому рівні - міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- на регіональному рівні – місцева державна адміністрація й органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів і Держпраці України здійснюють управління охороною праці на загальнодержавному рівні. Окремі загальнодержавні управлінські функції делеговані Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству охорони навколишнього природного середовища, Міністерству охорони здоров'я. Управлінський вплив на охорону праці в окремих галузях, регіонах та на окремих підприємствах ці органи можуть здійснювати як безпосередньо, так і через органи галузевого, регіонального управління охороною праці та органи управління охороною праці окремого підприємства або їх об'єднання. Інші органи державного управління забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці на регіональному чи галузевому рівні. Саме в цій частині державного управління охороною праці, з одного боку, окремі управлінські функції органів управління перетинаються і дублюються, а з іншого, при

недостатньому рівні координації роботи цих управлінських органів можливі певні пропуски і недогляди в роботі [7, 30].

Схема комплексного управління охороною праці приведена на рис. 5.2.

Система державного управління охороною праці як у галузі, так і в регіоні є дворівневою. Верхній рівень системи – загальнодержавне управління, що здійснюється названими органами, нижчий рівень системи – регіональне і галузеве управління, що здійснюється, відповідно, місцевою державною адміністрацією, радами народних депутатів і галузевими міністерствами. У свою чергу, регіональне управління залежно від адміністративно-територіального поділу може виконуватися на обласному, міському, районному і селищному рівнях.

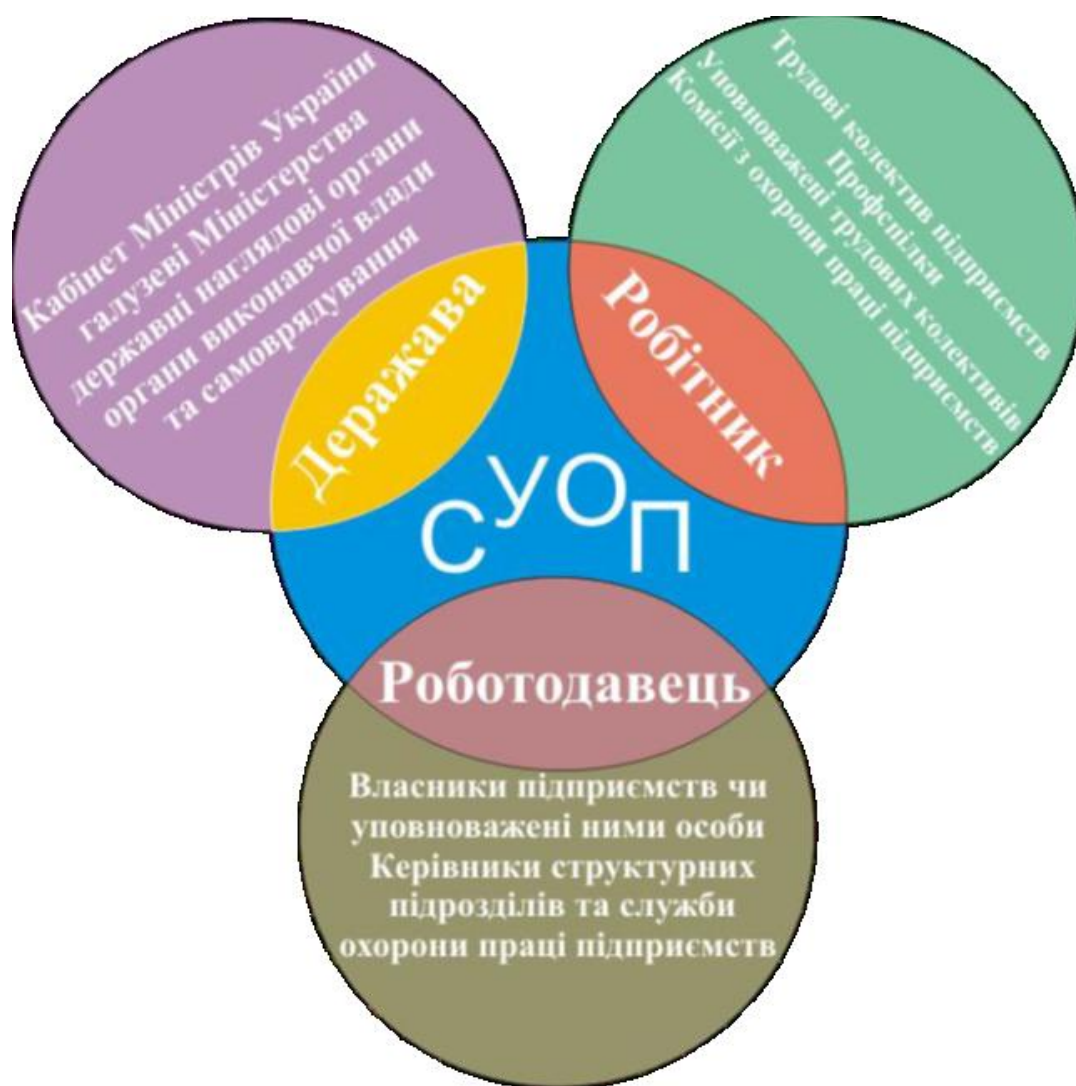


Рисунок 5.2 – Комплексне управління охороною праці

Система управління охороною праці на підприємстві залежно від його відомчої підпорядкованості може бути навіть чотирирівневою. Крім згаданих двох рівнів, тут необхідно виділити управління на рівні об'єднання підприємств (при наявності) і на рівні самого підприємства [12, 23].

Для системи управління характерним є те, що вищі й нижчі рівні управління можуть взаємодіяти між собою як через проміжні рівні, так і безпосередньо. Причому тільки на етапах вироблення і реалізації управлінських дій простежується певна субординація у взаємодії різних рівнів системи, а для етапів формування завдання і зіставлення показників характерним є довільний характер взаємодії рівнів системи. Наприклад, нижчі рівні системи часто можуть використовувати інформацію про стан охорони праці, отриману в результаті контролю цього стану охорони праці органами будь-якого рівня, а органи управління найвищого рівня часто одержують інформацію про виконання управлінських дій або про стан охорони праці безпосередньо від органів управління охороною праці підприємства.

Запитання для самоконтролю до розділу 5

- 1. Характеристика тенденцій до зниження рівня виробничого травматизму.*
- 2. Концепція загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки праці.*
- 3. Шляхи розв'язку проблем у сфері охорони праці.*
- 4. Основні принципи психології безпеки праці.*
- 5. Чинники безпеки поведінки людини на виробництві.*
- 6. Причини нещасних випадків.*
- 7. Соціально-психологічні методи управління охороною праці.*
- 8. Наслідки дій потерпілих.*
- 9. Обсяги коштів, що витрачаються на охорону праці.*
- 10. Характеристика системи управління.*

6 ОЦІНКА ЗАТРАТ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ

6.1 Напрямки загальнодержавних витрат на організацію охорони праці та їх контроль

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається разом з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяються окремим рядком [8, 30].

Мотивація діяльності з поліпшення стану охорони праці здійснюється методами позитивного і негативного (покарання) стимулювання. Суб'єктами стимулювання можуть бути конкретні особи, соціальні групи, структурні підрозділи чи підприємство в цілому [12].

Стимулювання проводиться економічними, правовими, соціальними і моральними засобами.

Методи пропаганди можуть бути *одноканальними* (без зворотного зв'язку): інструкції, правила, газети, журнали, плакати, інформаційні стенди, листи, радіо – та аудіовізуальні засоби, а також більш ефективними *двоканальними* (зі зворотним зв'язком, контролем, аналізом їх сприйняття): бесіди, лекції, семінари, обговорення, розгляди конкретних порушень і їх можливих наслідків. Мета пропаганди досягається тоді, коли співрозмовники добре поінформовані про зміст питання, мають інтерес до проблем безпеки.

Контроль розглядається і як загальна функція системи перевірки виконавчої дисципліни при реалізації усіх раніше згаданих функцій, і як спеціальна функція органів державного нагляду, спеціальних служб та уповноважених на те представників громадськості. *Спеціальний контроль* передбачає інспектування. У Держпраці існує затверджений порядок організації державного нагляду за охороною праці. Інспекторські перевірки залежно від конкретних завдань, мети, складу комісії, обсягу охоплюваних ними сфер діяльності та тривалості поділяються на оперативні, цільові і комплексні.

Оперативні перевірки проводяться на певному об'єкті державним інспектором, як правило, протягом одного робочого дня в різні зміни у присутності або керівника об'єкта, або особи, яка відповідає за стан охорони праці на цьому об'єкті. Така перевірка має закінчуватися видачею керівникові (власнику) підприємства розпорядження встановленої форми щодо усунення виявлених під час перевірки порушень вимог безпеки. У випадках заборони роботи на об'єкті устаткування, що експлуатується з порушенням правил безпеки, як правило, зупиняють і опломбовують. Відновлення роботи можливе тільки після усунення виявлених порушень і одержання на це дозволу державного інспектора чи його начальника.

Цільова перевірка – це перевірка на об'єктах, підприємствах, групі підприємств конкретних пунктів з охорони праці, наприклад, газового режиму, підричних робіт, засобів захисту. Вона проводиться одним державним інспектором або групою протягом кількох днів. Зазначені види контролю здійснюються також відомствами, керівником підприємства та підлеглими йому службами і посадовими особами за участю профспілки.

Комплексна перевірка – це всебічна і ретельна ревізія стану безпеки та умов праці на підприємстві, яка проводиться органами Держпраці за графіком спеціально створеною комісією. Підприємство попереджають про планову перевірку за місяць до її початку. За результатами комплексної перевірки складається акт встановленої форми, що у разі потреби може служити підставою для накладення штрафу на підприємство чи роботодавця. Результати перевірок обговорюються на нарадах у присутності членів комісії, роботодавця, керівників підрозділів, представників профспілки і доводяться до членів трудового колективу.

В Україні існує досить широка мережа науково-дослідних інститутів (НДІ) та інших організацій з проблем безпеки, гігієни праці й виробничого

середовища. До них належать Національний НДІ охорони праці, Український інститут суспільного здоров'я, Інститут екології і токсикології (м. Київ), Харківський НДІ медичної радіології, Криворізький і Харківський НДІ гігієни праці і профзахворювань, Донецький науковий центр гігієни праці і профілактики травматизму, Український НДІ екогігієни і токсикології хімічних речовин та ін. Існує ряд галузевих НДІ, серед яких провідна роль належить Макіївському НДІ безпеки праці та Українському державному науково-дослідному інституту безпеки праці й екології в гірничорудній і металургійній промисловості (м. Кривий Ріг). Наукові дослідження в галузі охорони праці здійснюють також численні інститути Національної академії наук, кафедри відповідного напрямку технічних, медичних та інших вищих навчальних закладів. Наукові дослідження проводяться відповідно до національних, галузевих, регіональних та ініціативних програм [23].

У галузі охорони праці міжнародне співробітництво ведеться за такими напрямками: організація підготовки фахівців; приведення національного законодавства до міжнародних вимог; вивчення позитивного досвіду управління в галузі охорони праці та його впровадження в Україні; встановлення зв'язків із Міжнародною організацією охорони здоров'я, з Організацією Об'єднаних Націй у межах програм охорони праці.

6.2 Витрати на покращення умов і охорону праці

Витрати на охорону праці можна поділити на:

- **доцільні**, спрямовані на збереження здоров'я працівників, на раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності;
- **частково доцільні**, які включають витрати на пільги і компенсації за несприятливі умови праці;
- **недоцільні витрати**, що обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

Доцільні витрати забезпечують поліпшення умов праці і зростання її продуктивності, частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

Дослідження свідчать: на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги та компенсації, що пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, ніж на техніку безпеки, заходи щодо запобігання виробничому травматизму і захворюваності та нормалізацію умов праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорону праці і витратами на доплати за несприятливі умови праці, пільгові пенсії та додаткові відпустки становить 1:10, а іноді й більше [12].

В умовах недосконалості ринкових механізмів усі ці витрати відносять на собівартість продукції, і, в результаті, за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство. Діюча система пільг і компенсацій не спонукає керівників поліпшувати умови праці, тому що

ці витрати розкладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства.

Розглядаючи механізм витрат підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці, виділяють п'ять груп витрат (табл. 6.1) [31].

Таблиця 6.1 – Механізм витрат підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці

Група витрат	I
Назва витрат	Відшкодування потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань
Складові витрат	Тимчасова непрацездатність, одноразова допомога (включаючи членів сімей і утриманців загиблого), моральна шкода, відшкодування витрат лікувальним закладам, санаторно-курортне обслуговування, протезування, придбання транспортних засобів, витрати на соціальну допомогу інвалідам, доплати до попереднього заробітку в разі переведення на легшу роботу, пенсії інвалідам і утриманцям загиблих
Група витрат	II
Назва витрат	Пільги та компенсації за працю у важких і шкідливих умовах праці
Складові витрат	Додаткові відпустки, скорочений робочий день, лікувально-профілактичне харчування, одержання молока або інших рівноцінних продуктів, підвищені тарифні ставки, доплати за умови та інтенсивність праці, пенсії на пільгових умовах
Група витрат	III
Назва витрат	Витрати на профілактику травматизму, професійних захворювань
Складові витрат	Витрати на заходи щодо охорони праці за рахунок джерел фінансування, регламентовані нормативними актами держави, витрати на заходи з охорони праці за колективними договорами
Група витрат	IV
Назва витрат	Витрати на ліквідацію наслідків аварії та нещасних випадків на виробництві
Складові витрат	Вартість зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд, витрати на врятування потерпілих, розслідування нещасних випадків, виплати заробітної плати і доплати за час простою, вартість ремонту частково зіпсованого обладнання, машин, механізмів, будівель і споруд, вартість підготовки чи перепідготовки працівників замість вибулих унаслідок загибелі або інвалідності
Група витрат	V
Назва витрат	Штрафи та інші відшкодування
Складові витрат	Штрафи, виплачені за наявність нещасних випадків та приховування від обліку потерпілих; штрафи на підприємства, установи та організації за недотримання нормативних вимог щодо безпеки праці, штрафи на працівників за порушення вимог законодавства й інших нормативних актів з охорони праці; компенсації за час вимушеного простою через небезпечність виконання робіт і припинення робіт органами державного нагляду за охороною праці; штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов'язань з іншими підприємствами; компенсаційні виплати за ураження населення, житлового фонду, приватного майна та забруднення довкілля

З іншого боку, штрафні санкції, що сплачуються підприємством у разі незадовільної роботи з охорони праці та при наявності фактів травмування і профзахворювань працівників, нині досить значні, а тому змушують будь-якого роботодавця (уповноважений ним орган) серйозно замислитися, що краще – зазнавати збитків (які часом можуть призвести навіть до банкрутства), не займаючись охороною праці, чи, не конфліктуючи з законом, своєчасно вкладати кошти у профілактичні заходи, що зберігають життя і здоров'я людей.

Значними можуть бути витрати на пільги й компенсації, передбачені чинним законодавством і колективними договорами: за важкі та шкідливі умови праці (додаткові відпустки, лікувально-профілактичне харчування, молоко чи рівноцінні йому харчові продукти); оплата регламентованих перерв санаторно-оздоровчого призначення, що надаються під час виконання вібронезбезпечних та інших шкідливих робіт, тощо. Одним із головних завдань економічного обґрунтування заходів щодо покращення умов і охорони праці є визначення витрат на реалізацію заходів, що включають *капітальні вкладення* і *експлуатаційні витрати*. До капітальних відносять *одноразові та поетапні* витрати на:

- створення чи оновлення основних фондів працезахоронного призначення;
- вдосконалення техніки і технології виробництва з метою поліпшення умов і охорони праці.

Поточні (експлуатаційні) витрати на утримання і обслуговування обладнання, що має працезахоронне призначення, забезпечують його функціонування у необхідному режимі.

Фінансування заходів щодо поліпшення умов праці може здійснюватися на *багатоцільовій і одноцільовій основі*. При багатоцільовому фінансуванні заходи щодо поліпшення безпеки виробничих процесів, технологій, обладнання, машин і механізмів є складовою частиною реконструкції, модернізації, впровадження нових засобів виробництва і кошти на охорону праці *окремо не виділяються*, а належать до капіталовкладень для оновлення виробництва. *Одноцільове* фінансування передбачає фінансування *лише працезахоронних заходів*.

Витрати на проведення працезахоронних заходів (одноцільове фінансування) визначаються як *сума капітальних вкладень і поточних щорічних витрат з урахуванням фактора часу*. Здійснюється це за допомогою методу дисконтування [15].

Короткотермінові (до одного року) *витрати на охорону праці* розраховуються за формулою:

$$B = C_0 + K_0, \quad (6.1)$$

де B – загальні витрати (вкладення) підприємства на охорону праці;

C_0 – поточні (експлуатаційні) витрати на охорону праці;

K_0 – капітальні вкладення на охорону праці.

Чимало значення набуває визначення ефективності витрат підприємства на охорону праці. Цей показник обчислюється за формулою:

$$E = E_p/B, \quad (6.2)$$

де E_p – річна економія від поліпшення умов і охорони праці на підприємстві (прибуток або зменшення збитків);

B – загальні витрати (вкладення підприємства на охорону праці).

Загальні витрати підприємства на охорону праці як до впровадження комплексу заходів щодо поліпшення умов праці, так і після нього розраховуються за формулою:

$$\sum_{k=1}^3 B_k = B_1 + B_2, \quad (6.3)$$

B_1 – витрати на заходи з охорони праці за рахунок джерел фінансування, регламентованих нормативними актами держави;

B_2 – витрати на заходи з охорони праці за колективними договорами.

Запитання для самоконтролю до розділу 6

- 1. Які загальнодержавні витрати передбачені на організацію охорони праці в галузі?*
- 2. Перечисліть назви витрат на організацію охорони праці в межах підприємства.*
- 3. Чи передбачені кошти і в яких розмірах на організацію охорони праці на підприємствах приватної форми власності?*
- 4. Перечисліть витрати на покращання умов праці.*
- 5. Які заходи можна планувати на покращання умов праці на підприємствах?*
- 6. Які міри відповідальності посадових осіб за відмову фінансування заходів на охорону праці?*
- 7. Хто із посадових осіб є розпорядником коштів, виділених на охорону праці?*

7 ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ І ЗАСОБІВ ПРОФІЛАКТИКИ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

7.1 Облік та аналіз показників травматизму на виробництві

Необхідно зазначити, що цілковито небезпечних та нешкідливих умов праці не існує. Реальним виробничим умовам притаманна, як правило, наявність деяких шкідливостей і небезпеки, наслідком яких є профзахворювання та травматизм.

Травматизм на виробництві не випадково почали прирівнювати до *національного лиха*. Він не тільки завдає багато горя і страждань конкретним людям, їх рідним та близьким, а й безпосередньо впливає на економіку країни, бо особисті трагедії зливаються в чималі суспільні втрати, негативно позначаються на рівні життя народу.

За даними Міжнародної організації праці, щороку у світі фіксується приблизно *125 млн. нещасних випадків*, пов'язаних з виробництвом, у тому числі 10 млн. з тяжкими і 220 тис. зі смертельними наслідками. На сьогодні зареєстровано близько 60-150 млн. випадків захворювань, пов'язаних з працею, 60 млн. працівників піддаються впливу канцерогенних речовин, 500 млн. працівників не працездатні з причин невідповідності стану умов і безпеки праці санітарним вимогам [23].

Закордонні економісти підраховали, що смерть працівника на виробництві внаслідок нещасного випадку обходиться суспільству надто дорого як у фінансовому, так і в соціальному аспектах. *Це - витрати на виховання та навчання загиблого; не менші витрати на підготовку заміни йому; втрачена вигода від продукції, яку міг би виготовити загиблий за роки своєї активної діяльності; витрати на утриманців загиблого, компенсаційні виплати його сім'ї та багато інших.*

Повчальним є досвід підприємців Південної Кореї. Вони переконані, що будь-яка фірма процвітатиме лише в тому разі, якщо серед *трьох "кітів"*, на яких тримається сучасне виробництво, першим, **пріоритетним** буде **охорона праці**.

Як свідчать статистичні дані, на підприємствах, в установах, організаціях України всіх форм власності щоденно травмується в середньому понад 200 працівників, з них близько 30 стають інвалідами і 5 – 6 осіб одержують травми зі смертельним наслідком. Ризик стати жертвою нещасного випадку на виробництві або постраждати від профзахворювання в Україні у 5...8 разів вищий, ніж у розвинутих країнах [10].

Протягом багатьох років високим залишається *виробничий травматизм у вугільній промисловості* як за абсолютними ознаками, так і на 1 млн. видобутого вугілля. Аналіз обставин та причин смертельного травматизму на підприємствах вугільної галузі показує, що його основними факторами є: зношеність шахтного фонду, погіршення гірничо-геологічних умов видобутку вугілля, низький рівень виробничої та технологічної дисципліни працівників, відсутність з боку керівників належного контролю за безпечним веденням робіт згідно з нормативно-правовими актами про охорону праці.

Непослідовність реформ, нестача інвестицій зумовили глибоку кризу вугільної промисловості. В галузі склалася вкрай негативна ситуація у сфері охорони праці, зросла аварійність, знизився вуглевидобуток, різко погіршилися умови праці. За прогнозними даними Донецького наукового центру гігієни праці та профілактики травматизму, якщо такий рівень умов праці збережеться, захворюваність шахтарів пневмоконіозом та хронічним пиловим бронхітом

зросте в 10...15 разів, а компенсаційні виплати їм унаслідок втрати здоров'я збільшаться у 25 разів [10].

Таким самим є становище й на підприємствах гірничо-металургійного комплексу. За останні роки рівень виробництва тут скоротився в 2,3 рази, а рівень травматизму зі смертельними наслідками підвищився у цій самій пропорції. В агропромисловому комплексі щорічно гине 700...800 осіб, або 40 % усіх смертельно травмованих у народному господарстві [23].

Загальна сума відшкодування шкоди працівникам, які потерпіли від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, становить 350-400 млн. грн. на рік, що за складних економічних умов сьогодення призводить до накопичення заборгованості з цих виплат і зростання соціальної напруги в окремих регіонах.

Постійно погіршуються умови й безпека праці у сфері малого бізнесу: на приватних, орендних, малих підприємствах, у кооперативах та фірмах, де працюють понад 7 млн. осіб, а служби охорони праці *практично відсутні*.

Водночас високий рівень травматизму пояснюється не тільки об'єктивними причинами: складною соціально-економічною ситуацією в країні, зміною характеру виробничих відносин між підприємствами та всередині підприємств, зламом усталеної схеми (вертикалі) управління охороною праці, старінням основних фондів й ін. Це *пояснюється зменшенням витрат на охорону праці, ослабленням виробничої дисципліни, неритмічністю роботи, спрацьованістю устаткування, скороченням служб охорони праці, збільшенням кількості малих неконтрольованих підприємств*.

Найбільш складним та відповідальним етапом у розслідуванні нещасних випадків є встановлення їх причин. Виділяють *організаційні, технічні і психофізіологічні причини* травматизму.

Дослідження свідчать, що технічні причини складають приблизно 50 % від усіх нещасних випадків, організаційні – близько 25 % і психофізіологічні - приблизно 10-12 % [23].

Аналіз фактів травматизму підтверджує вирішальну роль людини у створенні передумов формування травмонебезпечних ситуацій. Значна кількість їх відбувається через *суб'єктивні* причини пов'язані з особистістю людини, її поведінкою. Врахування індивідуально-особистісних характеристик має велике значення у створенні безпечних умов праці. Звичайно, людина, яка прийшла на роботу в хворобливому стані, наражається на небезпеку значно більше, ніж здорова. З робітниками, що регулярно вживають *алкогольні напої*, нещасні випадки трапляються в 0,35 рази частіше, а ушкодження внаслідок травм у них тяжчі, ніж в осіб, котрі не вживають алкоголю.

Крім того, людина може робити *помилкові дії через стомлення*, викликане великими фізичними (статичними і динамічними) перевантаженнями, розумовим перевантаженням, перевантаженням аналізаторів (зорового, слухового), монотонністю праці, стресовими ситуаціями, хворобливим станом. До травми може призвести *невідповідність анатомо-фізіологічних та психічних особливостей організму людини характеру виконуваної роботи*. У

сучасних складних технічних системах, у конструкціях машин, приладів і систем керування ще недостатньо враховуються *фізіологічні, психофізіологічні, психологічні й антропометричні особливості та можливості людини*

Велику роль у запобіганні травматизму має *аналіз і, головне, своєчасне доведення його результатів до всіх структурних підрозділів та всіх працівників* [23]. При проведенні аналізу травматизму ставляться такі завдання:

- виявлення причин нещасних випадків;
- виявлення характеру і повтору нещасних випадків;
- визначення найнебезпечніших видів робіт та процесів;
- виявлення факторів, характерних щодо травматизму на даному робочому місці, у цеху, підрозділі;
- виявлення загальних тенденцій, характерних щодо травматизму на даному робочому місці, у цеху, підрозділі.

Мета аналізу травматизму – розробка заходів запобігання нещасним випадкам, у зв'язку з чим потрібно систематично аналізувати й узагальнювати причини травматизму.

Найпоширенішими методами аналізу травматизму, що взаємодоповнюють один одного, є *статистичний і монографічний*. Нині дедалі більшого значення набувають *економічний та ергономічний методи*.

Статистичний метод, що базується на аналізі статистичного матеріалу, нагромадженого за декілька років на підприємстві або у галузі, дає можливість кількісно оцінити рівень травматизму за допомогою показників: коефіцієнта частоти (*К_{ч.т}*); коефіцієнта тяжкості (*К_{т.т}*), коефіцієнта виробничих витрат (*К_{в.в}*). Ці показники використовуються для *характеристики рівня виробничого травматизму на підприємстві й у цілому по галузі та для порівняння різних підприємств за рівнем травматизму*.

Початковим матеріалом для розрахунків є дані звітів підприємств, організацій про нещасні випадки [23].

Коефіцієнт частоти травматизму визначається за формулою:

$$K_{ч.т.} = N \cdot 1000 / Ч, \quad (7.1)$$

де *N* – кількість врахованих нещасних випадків на виробництві за звітний період з утратою працездатності на один і більше днів;

Ч – середньооблікова чисельність працівників за звітний період часу.

Даний показник визначається на 1000 осіб облікової чисельності працівників.

Коефіцієнт тяжкості травматизму обчислюється за формулою:

$$K_{т.т.} = Д / N, \quad (7.2.)$$

де *Д* – сума днів непрацездатності по всіх нещасних випадках; *N* – загальна кількість нещасних випадків.

Коефіцієнт виробничих витрат визначається за формулою:

$$K_{в.в.} = K_{ч.т.} \cdot K_{т.т.} = N \cdot 1000 / Ч \cdot Д / N = Д \cdot 1000 / Ч. \quad (7.3.)$$

Для більш глибокого аналізу травматизму використовуються також показники непрацездатності, матеріальних наслідків витрат на попередження нещасних випадків.

Показник непрацездатності (P_n) визначається за формулою:

$$P_n = D \cdot 1000 / Ч, \quad (7.4.)$$

де D – число людино-днів непрацездатності постраждалих;

Показник матеріальних наслідків (P_m) розраховується наступним чином:

$$P_m = M \cdot 1000 / Ч, \quad (7.5)$$

де M – матеріальні наслідки нещасних випадків за звітний період часу, грн.;

Показник витрат (P_e) на попередження нещасних випадків за звітний період може бути визначений за допомогою наступної формули:

$$P_e = 3 \cdot 1000 / Ч, \quad (7.6)$$

де 3 – витрати на попередження нещасних випадків за звітний період.

При *статистичному методі аналізу* загальної захворюваності на виробництві використовуються наступні відносні показники: **показник частоти випадків захворюваності** і **показник тяжкості захворюваності**.

Показник частоти випадків захворюваності ($I_{ч.в}$) та днів непрацездатності ($I_{з.д}$) визначається на 100 працівників:

$$I_{ч.в} = Б / Ч \cdot 100 \cdot I_{з.д} = Д / Ч \cdot 100, \quad (7.7)$$

де $Б$ – кількість випадків захворювань;

$Д$ – число днів захворювань за звітний період;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників у звітному періоді.

Показник середньої тривалості одного випадку захворювання ($П_{д.з}$) (**показник тяжкості захворюваності**) обчислюється за формулою:

$$P_{дз} = Д / Б, \quad (7.8)$$

де $Д$ – кількість днів тимчасової непрацездатності;

$Б$ – кількість випадків захворювань.

Різновидом статистичного методу є **груповий і топографічний** методи.

При *груповому методі* дослідження нещасні випадки групуються:

- за професією та видами робіт потерпілих;

- за характером і локалізацією пошкоджень;

- за низкою зовнішніх ознак: днями, тижнями, змінами, віком, стажем, статтю, кваліфікацією потерпілого тощо.

При *топографічному* методі дослідження всі нещасні випадки систематично позначають умовними позначками на плані розміщення устаткування в цеху, на ділянці стосовно того, де стався нещасний випадок. Скупчення цих знаків свідчить про підвищений рівень травматизму в тому чи

іншому підрозділі або робочому місті, завдяки чому створюється наочне уявлення про *потенційно небезпечні зони* на виробництві.

При **монографічному** методі дослідження виявляють вплив на безпеку праці багатьох елементів досліджуваного об'єкта (технічного стану об'єкта, характеру та організації трудового процесу, планування виробничого процесу, підготовки працівників, стану обліку та аналізу травматизму тощо), тобто проводять *глибокий аналіз небезпечних і шкідливих* виробничих чинників, притаманних тій чи іншій виробничій ділянці, устаткуванню, технологічному процесу.

Одночасно застосовуються **санітарні й технічні методи** дослідження. Це не тільки дозволяє виявити причини нещасних випадків, а й, що особливо важливо, сприяє визначенню *потенційної небезпеки* і шкідливості, які можуть впливати на людей. Даний метод можна застосовувати і для розробки заходів з охорони праці для виробництва, яке лише запроектовано.

Економічний метод полягає у визначенні економічних наслідків травматизму і спрямований на з'ясування *економічної ефективності витрат* на розробку і впровадження заходів з охорони праці.

Матеріальні (M_{mp}) витрати визначаються за формулою:

$$M_{mp} = P_{mp} + E_{mp} + C_{mp}, \quad (7.9.)$$

де P_{mp} – витрати виробництва внаслідок нещасних випадків;

E_{mp} – економічні витрати;

C_{mp} – соціальні витрати.

Ергономічний метод ґрунтується на комплексному вивченні системи "людина – машина (техніка) – виробниче середовище". Відомо, що кожному виду трудової діяльності повинні відповідати певні фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також її антропометричні дані. Лише при комплексній відповідності зазначених властивостей людини особливостям конкретної трудової діяльності можлива ефективна та безпечна робота. Порушення цієї відповідності може призвести до нещасного випадку. При такому аналізі травматизму враховується й той факт, що здоров'я і працездатність людини також залежать від біологічних ритмів функціонування його організму і геофізичних явищ. Під впливом гравітаційних сил, викликаних зміною взаємоположення небесних тіл, земним магнетизмом або іонізацією атмосфери, відбуваються певні зрушення в організмі людини, що позначається на стані її поведінки.

З'ясувати *причину нещасного випадку* можна одним з методів *системного аналізу* – методом *сіткового моделювання* і керування. Для визначення причини нещасного випадку як події, що вже відбулася, *сіткова модель* будується в зворотному порядку: від моменту травмування до подій, що йому передували. Методично виявлення причин розпадається на дві стадії: *побудова сіткової моделі ситуації й аналіз цієї моделі*. Аналіз моделі проводиться в двох напрямках: визначення *причини існування* чи виникнення небезпечної зони і

встановлення причин, що викликали перебування людини в цій небезпечній зоні.

Зазначені форми причинних зв'язків у різних комбінаціях можуть стати елементами складних сіткових моделей. Досвід показав доцільність застосування даного методу для виявлення дійсної причини або причин нещасного випадку.

При дослідженні травматизму може застосовуватися і **метод анкетування** (письмове опитування працівників). Він установлює переважно *причини психофізіологічного характеру*. Важливим моментом у методі анкетування є *розробка опитувального листа*. Аналіз опитувальних листів (листів спостереження) дає можливість визначити вплив психофізіологічних факторів на безпеку праці.

7.2 Визначення економічних наслідків виробничого травматизму та професійних захворювань

Виробничий травматизм та профзахворювання спричиняють не тільки моральні, соціальні, а й значні *економічні збитки*. Тому визначення економічних наслідків непрацездатності є важливим і актуальним на рівні як держави, так і виробництва [10].

Ступінь втрати працездатності визначається медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) у відсотках до професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

Розмір відшкодування встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності і середньомісячного заробітку, який мала особа до ушкодження здоров'я. Власник має повністю відшкодувати втрачений потерпілим заробіток у розмірі, що відповідає встановленому МСЕК відсотку втрати професійної працездатності потерпілого.

Розмір одноразової допомоги потерпілому визначається колективним договором (угодою, трудовим договором). У разі смерті потерпілого розмір одноразової допомоги його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату, та одноразової допомоги кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату [31].

Прийняття Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" посилило практичну роботу щодо профілактики нещасних випадків на виробництві.

Першочергове завдання Фонду соціального страхування - адресне і вчасне розрахування з потерпілими. На рис.7.1 показані види страхових виплат Фондом.

Фінансування Фонду соціального страхування здійснюється за рахунок: 1) внесків роботодавців; 2) капіталізованих платежів, що надішли у випадках ліквідації страхувальників; 3) прибутків, одержаних від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств; 4) добровільних внесків та інших надходжень [31].

Усі економічні наслідки непрацездатності поділяються на дві групи: загальнодержавні витрати і збори (K); втрати і збитки виробничих підприємств (C_n) [15].



Рисунок 7.1 – Страхові виплати

Загальнодержавні витрати K у випадку втрати працездатності визначаються за формулою:

$$K = \sum_{i=1}^{i=10} Z_i + B \quad (7.10)$$

де Z_i – розміри витрати і збитків, які несе суспільство в цілому для відновлення здоров'я в кожному випадку втрати працездатності;

B – величина еквівалента заробітної плати, несплаченої за час хвороби робітника в розрахунковому періоді.

Втрати, які несе суспільство, включають:

- втрати профспілкових організацій на надання допомоги та оплати путівок у розмірі затрат по соціальному страхуванню;
- суму виплат державного страхового товариства особам у порядку індивідуального страхування;

- суму додаткових асигнувань вищих організацій на вжиття заходів щодо усунення наслідків масових нещасних випадків;
- суму збитків суспільства у вигляді податків з неоподаткованої частини доходів потерпілих, з виплат за лікарняними листами (лише в державних підприємствах);
- суму потенційних збитків, заподіяних суспільству у зв'язку з виходом робітника на пенсію по інвалідності за розрахунковий період.

У кожному випадку втрати працездатності сума еквівалента *неодержаної робітником заробітної плати* V розраховується за формулою:

$$V = (B'/n) \cdot T, \quad (7.11)$$

де B' – сума заробітної плати за три місяці, які передували захворюванню;
 n – кількість відпрацьованих днів за ці місяці;
 T – тривалість хвороби в робочих днях.

Економічні втрати виробничих підприємств та організацій при тимчасовій чи довготривалій непрацездатності працівників колективу C_n встановлюються за формулою:

$$C_n = P + \sum_{i=1}^{i=10} C_i + ПВ, \quad (7.12)$$

де P – втрати кількості виробленої продукції за період непрацездатності. Їх у кожному випадку непрацездатності визначають за формулою:

$$P = a \cdot P_0 \cdot T_i \quad (7.13)$$

де a – коефіцієнт, який враховує поправку до кількості виробленої продукції внаслідок різниці в кваліфікації потерпілого усередненого розряду і середньооблікового працівника та розраховується відношенням тарифного коефіцієнта розряду потерпілого K_ϕ до тарифного коефіцієнта розряду середньооблікового працівника K_c ;

P_0 – середньоденний виробіток продукції, що припадає на один відпрацьований людино-день у розрахунковому періоді;

T_i – тривалість хвороби;

C_i – втрати і збитки, котрі несе безпосередньо організація при втраті працівником працездатності;

$ПВ$ – допомога по тимчасовій непрацездатності з Фонду соціального страхування.

Більш спрощена *методика врахування матеріальних втрат* унаслідок травматизму і захворювань дається А.Н. Гржегоржевським.

Загальні матеріальні втрати внаслідок травматизму і захворювання можна обчислити за формулою:

$$П_з = П_m + T_б, \quad (7.14)$$

де $П_m$ – матеріальні наслідки травматизму;

T_{δ} – матеріальні наслідки захворювань, пов'язаних з несприятливими умовами праці.

До основних елементів, які складають матеріальні наслідки травматизму (Π_m), належать:

- вартість за листками непрацездатності в результаті травматизму (Π_1);

- вартість недоданої продукції в результаті травматизму (Π_2);

- інші матеріальні витрати (Π_3), в які включаються витрати на отримання стаціонарних і лікування амбулаторних хворих, доплати при тимчасовому переводі потерпілих на легшу роботу, допомога членам сімей потерпілих, витрати на підготовку кадрів замість вибулих з причини травм.

Вартість за листками непрацездатності в результаті травматизму (Π_1);

$$\Pi_1 = O_{\delta} \cdot \Pi_{p.d.}, \quad (7.15)$$

де O_{δ} – середня оплата листка непрацездатності за день або середня заробітна плата потерпілого за день;

$\Pi_{p.d.}$ – кількість робочих днів, втрачених унаслідок нещасних випадків.

Вартість недоданої продукції в результаті нещасних випадків (Π_2) розраховується за формулою:

$$\Pi_2 = B_{\delta} \cdot \Pi_{p.d.}, \quad (7.16)$$

де B_{δ} – середньоденний виробіток одного робітника, грн.;

$\Pi_{p.d.}$ – кількість робочих днів, втрачених у результаті травм.

Розмір інших втрат унаслідок травматизму (Π_3) можна встановити за формулою:

$$\Pi_3 = C_1 + C_2 + D + Z_k + P_c, \quad (7.17)$$

де C_1 – кошти, витрачені на утримання стаціонарних хворих;

C_2 – кошти на лікування амбулаторних хворих;

D – доплата потерпілим при їх переводі на легшу роботу;

Z_k – витрати на підготовку кадрів, викликані вибуванням працівників з причини травм;

P_c – розміри допомоги, призначені потерпілим та їх сім'ям.

Таким чином,

$$\Pi_m = \Pi_1 + \Pi_2 + \Pi_3.$$

Матеріальні витрати в результаті захворювань визначаються за формулою:

$$T_{\delta} = (O_{\delta} \cdot \Pi_{p.d.} + B_{\delta}) \cdot 0,25, \quad (7.18)$$

де O_{δ} – середня оплата листків непрацездатності за день;

$\Pi_{p.d.}$ – число робочих днів, втрачених у результаті захворювання;

B_{δ} – середньоденний виробіток одного працюючого;

0,25 – коефіцієнт, який враховує питому вагу трудовитрат, пов'язаних з несприятливими умовами праці в загальному числі втрат через захворювання.

7.3 Визначення ефективності заходів профілактики виробничого травматизму і професійної захворюваності

Заходи щодо попередження травматизму та захворювання працівників на виробництві поділяються на:

- технічні;
- санітарно-виробничі;
- медико-профілактичні;
- організаційні.

До *технічних* заходів належать:

- модернізація технологічного, підйомно-транспортного обладнання;
- перепланування розміщення обладнання;
- впровадження автоматичного та дистанційного керування виробничим обладнанням.

Санітарно-виробничі заходи включають:

- придбання або виготовлення пристроїв, які захищають працівників від дії електромагнітних випромінювань, пилу, газів, шуму тощо;
- влаштування нових і реконструкцію діючих вентиляційних систем, систем опалення, кондиціонування;
- реконструкцію та переобладнання душових, гардеробних тощо.

До *медико-профілактичних* заходів відносяться:

- придбання молока, засобів миття та знешкодження шкідливих впливів;
- організація профілактичних медичних оглядів;
- організація лікувально-профілактичного харчування.

До *організаційних* заходів належать:

- ◆ проведення навчання та інструктаж з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки. Застосування комп'ютерних методів прикладного й інструментального забезпечення значно підвищує якість навчального процесу, використовуючи необхідну інформацію з ресурсів мережі Internet, правові системи «Ліга» та ін.;
- ◆ робота з професійного відбору;
- ◆ здійснення контролю за дотриманням працівниками вимог інструкцій з охорони праці.

Статистика свідчить про те, що більшість усіх нещасних випадків соціально зумовлені або є наслідком психофізіологічних якостей і особистісних особливостей персоналу, який здійснює трудову діяльність, а причиною травматизму виступають небезпечні дії працівників. При цьому людський фактор у безпеці праці стає переважно визначальним [23].

Соціальні та особистісні фактори впливу на охорону праці охоплюють широке коло питань, форм і методів роботи. Врахування індивідуальних

особистісних відмінностей має велике значення для формування трудових колективів (бригад, змін).

Розуміння закономірностей взаємодії людей, ролі особистісних якостей і відмінностей дає можливість створювати трудові колективи з урахуванням здатності кожного працівника розв'язувати суперечності та їх загострення, уникати конфліктів, гармонізувати життя і спілкування на роботі, формувати сприятливий психологічний клімат, виробити в колективі єдину установку на додержання заходів безпеки.

Саме у формуванні у працівників правильних працезохоронних стосунків, поглядів, переконань та психологічних установок, у руйнуванні помилкових стереотипів поведінки шляхом впливу на якості особистості закладено резерв зниження рівня травматизму.

Запитання для самоконтролю до розділу 7

- 1. Порядок обліку випадків травматизму та професійних захворювань на виробництві.*
- 2. Аналіз показників травматизму на виробництві.*
- 3. Визначення економічних наслідків (показників) виробничого травматизму та професійних захворювань.*
- 4. Як визначити ефективність заходів профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань?*
- 5. Як визначити матеріальні наслідки травматизму?*
- 6. Як визначити термін окупності витрат на охорону праці?*
- 7. Перечисліть види робіт, які можуть бути включені в план організаційно-технічних заходів підприємства.*

8 ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ. ФОНДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

8.1 Фінансування заходів з охорони праці

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах [8, 30].

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, **витрати на охорону праці** становлять не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в

державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці [30].

Страховий захист від небезпек на виробництві має характерні особливості й завдання, що історично виокремили цей вид страхування в галузь. Нині цей вид страхування охоплює поряд із працівниками, які зайняті на роботах з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, працівників усіх сфер економічної діяльності (найманих працівників фізичної та розумової праці, служниць, надомників, тимчасових працівників, членів сім'ї, зайнятих на сімейних підприємствах, а також учнів).

Цей вид страхування поряд з виплатами, призначеними на відновлення втраченого заробітку, забезпечує організацію та оплату медичної допомоги та лікування постраждалих на виробництві; широкий спектр послуг щодо медичної, професійної та соціальної реабілітації осіб, які втратили працездатність; систему заходів попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [23, 31].

Грошові виплати поділяються на допомоги по тимчасовій працездатності, пенсії по інвалідності, пенсії у зв'язку з втратою годувальника. Термін виплати допомоги по тимчасовій втраті працездатності визначається так само, як і при загальному захворюванні, проте перелік професійних захворювань затверджується законодавчо. Звичайно, пенсійне забезпечення за цим видом страхування створює вищий рівень відновлення доходу, ніж у пенсійному забезпеченні по інвалідності внаслідок загального захворювання.

На відміну від деяких інших видів страхування внески з цього виду сплачують, як правило, лише роботодавці. Працівники й держава не беруть участі у створенні страхових фондів.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування [31]. Обов'язковому страхуванню у разі нещасного випадку та професійного захворювання підлягають:

- 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- 2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- 3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

8.2 Фонд соціального страхування

Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за

цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням. Фонд, якщо інше не передбачено законами України, не може займатися іншою діяльністю, крім тієї, для якої його створено, та використовувати свої кошти на цілі, не пов'язані з цією діяльністю. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються тільки за цільовим призначенням. Бюджет Фонду затверджує Кабінет Міністрів України [31].

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду входять по сім представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Основними завданнями Фонду та його робочих органів є:

1) реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичного страхування;

2) надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг відповідно до цього Закону;

3) профілактика нещасних випадків;

4) віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності;

5) проведення перевірок достовірності поданих страхувальниками відомостей про види економічної діяльності (у тому числі основний) підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання для віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності;

6) здійснення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам, у тому числі на підставі інформації з електронного реєстру листків непрацездатності;

7) здійснення контролю за використанням роботодавцями та застрахованими особами коштів Фонду;

8) аналіз та прогнозування надходження коштів від сплати єдиного внеску.

Фонд та його робочі органи відповідно до покладених на них завдань:

1) здійснюють управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах бюджету Фонду, затвердженого Кабінетом Міністрів України, управління майном;

2) проводять розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення, страхових виплат;

3) здійснюють заходи з профілактики страхових випадків;

4) забезпечують функціонування інформаційно-аналітичних систем;

5) здійснюють обмін інформацією з центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, реалізації державної податкової політики та з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Пенсійним фондом України для виконання Фондом покладених на нього функцій і завдань, визначених законодавством України;

6) здійснюють контроль за використанням коштів Фонду, веденням і достовірністю обліку та звітності щодо їх надходження та використання, застосовують в установленому законодавством порядку фінансові санкції та накладають адміністративні штрафи;

7) беруть участь у проведенні наукових досліджень з питань соціального страхування населення, вивчають міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм соціального страхування, виступають замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;

8) беруть участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем та обміну досвідом у сфері соціального страхування;

9) здійснюють інші функції, передбачені статутом Фонду..

Найголовнішим завданням вважається не відшкодування шкоди від нещасного випадку, як впливає з назви Закону, а завдання щодо вжиття профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та профзахворюванням на виробництві.

Закон узаконює низку конкретних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, зумовленим обставинами виробничого середовища.

Дія вказаного закону поширюється на осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, у фізичних осіб, а також на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, і громадян - суб'єктів підприємницької діяльності.

Для страхування працівника не потрібні його згода або заява. Страхування здійснюється в безособовій формі. Сам факт вступу на роботу або до навчального закладу людини свідчить про те, що вона застрахована незалежно від фактичного виконання роботодавцем своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Застрахованій особі видається свідоцтво встановленого зразка.

Джерелами формування коштів Фонду є:

1) страхові внески страхувальників та застрахованих осіб;

2) суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до цього Закону, інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб - підприємців за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, штрафів за недотримання законодавства про соціальне страхування, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;

- 3) суми не прийнятих до зарахування витрат страхувальника за соціальним страхуванням;
- 4) доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду;
- 5) капіталізовані платежі, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;
- 6) доходи від реалізації майна, придбаного за рахунок коштів Фонду;
- 7) добровільні внески та інші надходження відповідно до закону.

8.3 Характеристика функціонування соціальних позабюджетних фондів

У процесі функціонування соціальних позабюджетних фондів виявляються як переваги, так і недоліки. У цілому система позабюджетних фондів соціального спрямування охоплює основні напрями соціального захисту населення згідно з практикою країн з розвинутою ринковою економікою. Однак використання іноземного досвіду при вирішенні проблем соціального захисту населення не завжди є виправданим. В Україні є "тіньова економіка", що призводить до ненадходження значної частини валового внутрішнього продукту через офіційні канали перерозподілу в позабюджетні фонди. Демографічна ситуація, стан економіки, фінансові, бюджетні, політичні проблеми, менталітет громадян вносять корективи у формування доходів та використання коштів соціальних фондів. Тому позабюджетні фонди мають базувати свою діяльність на національному досвіді та особливостях відповідного етапу розвитку нашої країни із застосуванням окремих переваг із системи соціального захисту населення іноземних держав [16].

Важливими є повноцінне законодавче та нормативне регулювання діяльності органів соціальних позабюджетних фондів. На сьогодні вже прийняті базові закони, що регламентують відносини всіх учасників страхового захисту, однак часто приймаються зміни і доповнення до них, що створює нестабільність. Дії законодавчої і виконавчої влади бувають некоординованими й непослідовними, їхні рішення можуть стосуватися забезпечення соціальних гарантій без визначення достатніх джерел фінансування запланованих програм [31]. Мають місце випереджаючі темпи зростання видатків перед доходами, що збільшує дефіцит бюджету фонду. Отже, виникає потреба у забезпеченні стабільності законодавства та його науковому обґрунтуванні.

Ще одна проблема функціонування соціальних позабюджетних фондів пов'язана з тим, що органи управління їхніми доходами і видатками належать до спеціальних органів державної виконавчої влади. Згідно з чинним законодавством такі органи фінансуються з державного бюджету. На противагу нормативним положенням, адміністративно-управлінські витрати покриваються з бюджету кожного соціального фонду, який порушує вимогу щодо цільового використання коштів на соціальні програми. Отже, у

перспективі утримання органів соціальних позабюджетних фондів необхідно здійснювати за рахунок коштів державного бюджету.

Можливості здійснювати діяльність будь-якого позабюджетного фонду залежать від обсягу фінансових ресурсів, якими вони розпоряджаються. З метою збільшення коштів доцільно *посилити державний вплив на виплату заробітної плати у "конвертах"*, поступово збільшувати розмір оплати праці громадян, змінювати співвідношення обов'язкових внесків роботодавців і застрахованих осіб до 50:50, встановити науково обґрунтовані тарифи страхових внесків у всі фонди, виключити з дохідної частини таке джерело, як *дотації бюджету*. Формування достатньої *фінансової бази* дасть змогу позабюджетним фондам вчасно та якісно виконувати свої повноваження [31].

У кожному соціальному позабюджетному фонді проводиться *централізація коштів на загальнодержавному рівні* з їх наступним адміністративним перерозподілом відповідно до потреб, що пов'язане з *нерівномірністю економічного розвитку окремих регіонів* і різними можливостями формування бюджетів за рахунок власних доходів. Очевидно, що *перерозподіл грошових коштів між регіонами* буде *тривати ще певний час*, однак потребує удосконалення механізм його здійснення, який має відповідати ринковим умовам господарювання. На *ефективність використання коштів соціальних позабюджетних фондів* впливає склад і структура їх *видатків*, порядок надання окремих соціальних виплат, значні адміністративні витрати. Так, *виплата пенсій регулюється більше ніж 20 законодавчими актами*, що означає перерозподіл коштів між окремими групами громадян. Уніфікація законодавства щодо *пенсійного забезпечення* створить рівні умови для одержувачів та поставить розмір пенсії у залежність від *заробітної плати і страхового стажу*.

Розміри соціальних виплат не мають бути *меншими від прожиткового мінімуму*, однак не можуть *перевищувати суми*, понад яку будуть втрачатися стимули до активної трудової діяльності.

У системі соціальних позабюджетних фондів потрібно запровадити більш *досконалі, науково обґрунтовані методи планування доходів і видатків*, створити єдину *інформаційну базу* про матеріальний стан і доходи громадян, впорядкувати облік і звітність, посилити результативність *контролю* за рухом фінансових ресурсів.

До працівників можуть застосовуватися будь-які *заохочення за активну участь* та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом. Він відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної

характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

Страхові тарифи встановлюються законом.

Кошти, що надходять до Фонду від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, повинні забезпечувати:

1) виплату застрахованим особам матеріального забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених цим Законом;

2) створення резерву коштів Фонду в розмірі суми, необхідної для виплати всіх видів матеріального забезпечення, страхових виплат, передбачених цим Законом, в розрахунку не менш як на п'ять календарних днів;

3) фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності Фонду, його робочих органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, матеріальне та соціально-побутове забезпечення його працівників; розвиток та функціонування інформаційно-аналітичних систем Фонду;

4) фінансування заходів з профілактики страхових випадків. Страхові внески нараховуються на суми, які не зменшені на суму податків, інших обов'язкових платежів і внесків, що відповідно до законодавства сплачуються із зазначених сум, та суми утримань, що здійснюються відповідно до законодавства.

Фонд здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, у тому числі:

1) вивчає стан умов, безпеки, охорони праці та профілактичної роботи на підприємствах, у фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, з метою надання страхувальникам необхідних консультацій у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

2) бере участь: у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;

3) перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань;

4) веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;

5) бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;

б) вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних та нешкідливих умов виробництва;

7) виконує інші профілактичні роботи.

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів з охорони праці. Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років та відповідне посвідчення, яке видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці [31].

Страхові експерти з охорони праці мають право:

1) безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;

2) у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;

3) одержувати від роботодавців пояснення та інформацію, у тому числі у письмовій формі, про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;

4) брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств та у комісіях з перевірки знань з питань охорони праці;

5) вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, - подання про застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

б) складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

7) брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

8.4 Основні поняття страхових внесків та критерії визначення

Захист від конкретних видів соціальних ризиків у ринковій економіці найбільш ефективний в рамках окремих видів соціального страхування. Суттєвим кроком у реформуванні попередньої системи соціального забезпечення населення стало прийняття Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Цей базовий законодавчий акт передбачає комплексний соціальний захист громадян на основі принципів та засад загальнообов'язкового державного соціального

страхування: пенсійного страхування; страхування на випадок безробіття; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; соціального медичного страхування [31].

Порядок здійснення окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування та порядок справляння страхових внесків регулюються окремими законами, за виключенням загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування, яке досі не запроваджене в Україні. У своєму комплексі ці нормативно-правові акти забезпечили формування нової системи соціального страхування, дозволили зробити перехід від бюджетного до страхового принципу фінансування окремих напрямів соціальних видатків.

Недоліки, які існують в правовому регулюванні порядку справляння страхових внесків за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування спонукають законодавця шукати принципово нову фінансову модель формування страхових коштів. Уникнення необхідності такої суттєвої зміни, коли процес побудови системи загальнообов'язкового державного соціального страхування ще не завершено, можливо за умов підвищення ефективності законодавства в частині встановлення, обґрунтування розмірів страхових внесків, підвищенні платіжної дисципліни та зменшення адміністративних видатків роботодавців під час сплати страхових внесків.

Законодавче розмежування дозволить з'ясувати соціально-правову природу страхового внеску на соціальне страхування, його відмінність від податків, інших обов'язкових платежів, що складають систему оподаткування. На страхові внески не розповсюджуються норми податкового законодавства, і це має бути визначальним у регулюванні відносин між фондами соціального страхування (їх органами) та іншими суб'єктами страхування в бік спрощення порядку та зменшення адміністративних витрат при сплаті страхових внесків.

Соціально-правова природа страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування проявляється в тому, що: вони є одночасно матеріальною гарантією соціального забезпечення конкретної особи в разі настання соціального ризику та джерелом коштів солідарної системи у соціальному страхуванні, яка функціонує на принципах безповоротності та імперативний порядок визначення розміру тарифу здійснюється з дотриманням принципу обґрунтованості розмірів внесків.

Єдина система збору та обліку внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачила запровадження єдиного соціального внеску та визначила його як консолідований страховий внесок на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на загальнообов'язкове державне соціальне

медичне страхування і сплачується в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за соціальним страхуванням.

До переваг Закону від 08.07.2010 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в редакції від 12.05.2016р. можна віднести визначення поняття максимальна величина бази нарахування єдиного внеску - максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює двадцяти п'яти розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом, на яку нараховується єдиний внесок та мінімальний страховий внесок - сума єдиного внеску, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та підлягає сплаті щомісяця.

Розмір єдиного внеску для кожної категорії платників, визначених цим Законом, та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються з урахуванням того, що вони повинні забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків; створення резерву коштів для забезпечення страхових виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам; покриття адміністративних витрат із забезпечення функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Порядок нарахування, обчислення і сплати єдиного внеску визначається цим Законом, в частині адміністрування - Податковим кодексом України, та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику.

Єдиний внесок для платників встановлюється у розмірі 22 відсотки до бази нарахування єдиного внеску. У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску. При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

Єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди, встановлюється у розмірі 8,41 відсотка бази нарахування єдиного внеску для працюючих інвалідів.

Єдиний внесок для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не

менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка бази нарахування єдиного внеску.

Крім того, у Законі зазначено, що у разі необхідності центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за пропозицією центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, правління відповідних фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування *подає узгоджені зі сторонами соціального діалогу зміни розміру єдиного внеску для внесення їх на розгляд Верховної Ради України та пропорції розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування для їх затвердження Кабінетом Міністрів України.*

Розрахунок розподілу єдиного внеску за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування проводиться на підставі звітності про нарахування єдиного внеску за результатами попереднього року.

Кабінет міністрів України 18 лютого 2016 року встановив нові пропорції розподілу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) у зв'язку зі зменшенням внеску з 1 січня 2016 року до 22 %.

Загальна сума єдиного соціального внеску розподіляється за основними напрямками загальнообов'язкового державного соціального страхування у таких пропорціях: на випадок безробіття – 7,2 % (раніше – 3,2 %), у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності – 7,7 % (раніше – 4,6 %), від нещасного випадку на виробництві – 6,5 % (раніше – 3,9 %), на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (у солідарну систему) – 78,6 % (раніше – 88,3 %).

Своєчасність внесення змін до нормативно-правових актів та їх систематизація - необхідна умова для ефективної їх реалізації.

Узагальнюючи результати дослідження чинного законодавства про соціальне страхування в частині формування страхових коштів можна запропонувати для підвищення ефективності застосування норм щодо порядку встановлення розмірів страхових тарифів, які відносяться до норм, що підлягають періодичному (як правило, щорічному) перегляду. Встановлення їх конкретних розмірів під час прийняття законів про бюджет на певний рік, свідчить про відсутність необхідності встановлення цифрової величини в базовому законі.

Запитання для самоконтролю до розділу 8

1. *Порядок та розміри фінансування на охорону праці працівників підприємств.*

2. *Які є джерела формування фондів витрат на охорону праці?*

3. *Управління страхуванням від нещасних випадків.*

4. *Обов'язки Фонду соціального страхування.*

5. *Який порядок розгляду справ про страхові випадки?*

6. *Порядок і терміни проведення страхових виплат.*

7. Які права та обов'язки застрахованого?
8. Які права та обов'язки роботодавця як страхувальника?
9. Фінансування страхування від нещасних випадків.
10. Як визначаються страхові тарифи?

9 СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВИХ І БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

9.1 Соціально-економічне значення охорони праці

Соціальне значення охорони праці полягає в сприянні росту ефективності суспільного виробництва шляхом *безперервного вдосконалення і поліпшення умов праці*, підвищення їх безпеки, зниження виробничого травматизму і профзахворювань [18, 20].

Соціальне значення охорони праці проявляється в зростанні *продуктивності праці*, збереженні трудових ресурсів і збільшенні сукупного національного продукту.

Зростання продуктивності праці відбувається в результаті збільшення фонду робочого часу завдяки скороченню внутрішньо-змінних простоїв шляхом ліквідації мікротравм або зниження їх кількості, а також завдяки запобіганню передчасного стомлення шляхом раціоналізації і покращення умов праці та введенню оптимальних режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих відбувається завдяки покращенню стану здоров'я і подовженню середньої тривалості життя шляхом покращення умов праці, що супроводжується високою трудовою активністю і підвищенням виробничого стажу. Підвищується професійний рівень також завдяки зростанню кваліфікації і майстерності.

Збільшення сукупного національного продукту відбувається завдяки покращенню вище перелічених показників та їх складових компонентів.

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів з покращення умов і підвищення безпеки праці та є економічним виразом соціальної значущості охорони праці.

Збільшення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягається шляхом зниження простоїв протягом зміни внаслідок погіршення самопочуття через умови праці та мікротравми. При комплексній дії на людину декількох шкідливих виробничих чинників простої на робочому місці можуть досягати 20...40 % за зміну через виробничий травматизм та погане самопочуття. *Зростання непродуктивних витрат часу*, а значить, і праці, обумовлюється також поганою організацією робочих місць: без урахування ергонометричних вимог виникає необхідність виконання зайвих рухів та

докладання додаткових фізичних зусиль через незручне положення, невдале розташування органів управління обладнанням і невдале конструктивне оформлення робочих місць. В результаті *поліпшення умов праці* нормалізується психологічний клімат в трудовому колективі, підвищується налагодженість в роботі, зростає продуктивність праці [19].

Збільшення фонду робочого часу досягається скороченням цілодобових втрат на виробничий травматизм та неявки на роботу. Шкідливі умови праці суттєво впливають не тільки на виникнення професійних захворювань, а й на виникнення і тривалість загальних захворювань.

Економії матеріальних втрат можна досягти шляхом відміни пільг та компенсацій за несприятливі умови праці через недотримання відповідних санітарно-гігієнічних вимог і правил безпеки до робочих місць. Дотримання таких вимог дає можливість повністю або частково відмінити такі пільги, як: скорочений робочий час і додаткова відпустка; підвищення тарифної ставки та пільгової пенсії; лікувально-профілактичне харчування і безкоштовна видача молока. Всі ці пільги пов'язані зі значними трудовими втратами і супроводжуються виплатами додаткових коштів за фактично не відпрацьований час.

На підприємствах спостерігається *висока плінність кадрів* серед працівників, робота яких пов'язана з важкою фізичною працею, несприятливими санітарно-гігієнічними умовами, монотонністю виробничого процесу. Із загальної кількості працівників, які звільняються за власним бажанням, від 10 до 25 % складають особи, яких не влаштовують несприятливі умови праці [16].

Ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється, в першу чергу, за показниками соціальної ефективності, які передбачають створення умов праці, що відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки. Соціально-економічна ефективність розраховується з метою:

- *економічного обґрунтування планових заходів*, необхідних для вибору оптимальних варіантів технологічних, ергономічних та організаційних рішень;
- *визначення фактичної ефективності заходів* щодо поліпшення умов і охорони праці;
- *оцінки результатів управління* виробництвом на різних рівнях; - розрахунку необхідних витрат для приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до нормативних вимог;
- *визначення раціональних розмірів матеріального стимулювання* працівників підприємства, науково-дослідних, конструкторських і проектних організацій за розробку і запровадження працезохоронних заходів.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності розраховуються як *відношення величин* соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення. Такі показники характеризують кількість *умовних одиниць сукупного об'єму* соціального чи соціально-економічного результату в розрахунку на одиницю витрат.

Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих відбувається завдяки покращенню стану здоров'я і подовженню середньої тривалості життя шляхом покращення умов праці, що супроводжується високою трудовою активністю і підвищенням виробничого стажу. Підвищується професійний рівень також завдяки зростанню кваліфікації і майстерності. Збільшення сукупного національного продукту відбувається завдяки покращенню вище перелічених показників та їх складових компонентів.

9.2 Економічне стимулювання охорони праці та оцінка його стану на підприємстві

До працівників можуть застосовуватися будь-які *заохочення* за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. *Види заохочень* визначаються колективним договором, угодою. Оцінка стану охорони праці на підприємстві в цілому і в його структурних підрозділах базується на аналізі даних атестації робочих місць, паспортизації санітарно-технічного стану цехів та відділів, результатах виконання комплексних планів покращення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів, а також на динаміці показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

Порушеннями правил вважаються: робота без інструктажу або його термін прострочений; робота без засобів захисту, передбачених інструкцією з техніки безпеки; робота на обладнанні, що не пройшло технічного огляду, або його термін прострочений; невідповідність прийомів праці вимогам інструкції з техніки безпеки та ін.

При підрахунках коефіцієнта безпеки K_{σ} встановлюється перелік основних вимог безпеки до виробничого обладнання, що подані в державних та галузевих стандартах. Порушенням вимоги безпеки вважається відсутність або зіпсованість передбачених технічною документацією засобів захисту (блокування, огороження, сигналізації), засобів електрозахисту, засобів автоматичного або ручного управління, зміни в конструкції, не передбачені технічною документацією та ін. [12].

При підрахунках коефіцієнта травматизму K_{mp} кількість запланованих заходів визначається за оперативним планом, до якого входять поточні заходи, передбачені адміністрацією підприємства; роботи, передбачені угодою по охороні праці; приписи органів державного нагляду, вищестоящих керівних органів управління і відділів охорони праці; акти розслідування нещасних випадків (форма *H-1*) та смертельних випадків [12].

Для забезпечення подальшого покращення стану охорони праці в підрозділах підприємства, при плануванні робіт у цій області на кожний наступний рік орієнтуються на базовий коефіцієнт стану охорони праці, який приймають як середньомісячне значення K_{on} минулого року, збільшене на 5 %. Якщо не було досягнуто базового рівня, то коефіцієнт зберігається на

наступний рік. При перевищенні базового рівня на 5 % на наступний рік планується зберегти його фактичне досягнуте значення. При $K = 1$ виробничий підрозділ матеріально стимулюється за добру роботу по охороні праці [12].

9.3 Пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Усі підприємства, установи та організації повинні дбати про безпеку праці і піклуватися про здоров'я своїх працівників. До обов'язків роботодавця входить розробка комплексних заходів по охороні праці, які б гарантували безпечні і здорові умови праці на робочому місці. На жаль, сучасний стан організації праці при відсутності наукових та проектно-конструкторських розробок нових технологій, наявності недосконалого обладнання і управлінських рішень щодо безпечних умов праці, *не гарантує стовідсоткової безпеки* працівникам [10]. Тому на підприємствах для відшкодування впливу небезпечних і шкідливих чинників виробництва на організм людини застосовується *система пільг і компенсацій*. Так, робітники, які працюють в умовах, що не відповідають нормам безпеки і санітарним нормам, користуються пільгами та отримують компенсацію. Сюди належать електро- та газозварювальники, кочегари парових і водонагрівальних котлів, машиністи компресорних станцій та ін. Перелік шкідливих виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, які мають право на отримання пільг, затверджений Кабінетом Міністрів України, Держпраці України і профспілками.

Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів по охороні праці, по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємстві [23]. Ця система включає *додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне* забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, певні доплати до заробітної плати. Додаткова відпустка *від 6 до 36 днів* сприяє зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової і фізичної праці, сприяє виведенню з організму токсичних і шкідливих речовин, відновленню порушених функцій, а також ліквідації несприятливих фізіологічних змін в органах людини.

Скорочення робочого дня всього на одну годину скорочує на один місяць фонд робочого часу на рік, а також тривалість періоду дії несприятливих, шкідливих і небезпечних факторів на робітника, підвищує його годинний заробіток на 16 %.

Пільгове пенсійне забезпечення гарантується робітникам, які працюють у шкідливих умовах і гарячих цехах, а також зайняті на роботах з важкими умовами праці. Воно передбачає надання пенсії до досягнення пенсійного віку і в більших розмірах.

Зниження пенсійного віку і стажу роботи скорочує тривалість дії на робітника шкідливих виробничих факторів, забезпечує раннє виведення з організму накопичених шкідливих речовин, швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Лікувально-профілактичне харчування надається безкоштовно і є засобом підвищення опірності організму людини до впливу шкідливих виробничих факторів, зниження захворюваності і запобігання передчасного стомлення людини. Ця пільга надається працівникам, зайнятим на роботах з особливо важкими умовами праці. Доплата до заробітної плати визначається за специфічними умовами праці на робочих місцях і становить 4...24% тарифної ставки. *Молоко* нормалізує обмінні процеси і функції організму людини, сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини. Відповідно до рекомендацій Міністерства охорони здоров'я України проводиться безкоштовна видача молока.

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці. При створенні умов, що відповідають нормам безпеки і виробничої санітарії, зникає необхідність в витратах на пільги та компенсацію, підвищується продуктивність праці, що покращує психологічний клімат у колективі і матеріальне становище підприємства [12].

9.4 Планування і стимулювання заходів з охорони праці

До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Навчання, перевірка знань та проведення інструктажів з питань охорони праці організується для всіх працівників при прийнятті на роботу та в процесі роботи, в тому числі при переведенні працівників на іншу роботу на тому ж підприємстві [12, 35].

Порядок та види навчання, інструктажів, порядок перевірки знань з питань охорони праці всіх працівників регламентуються чинними нормативними документами органів державного нагляду за охороною праці - Держпраці, санепіднагляду, держпожнагляду тощо.

На підприємствах з урахуванням вимог чинних нормативів органів державного нагляду за охороною праці щодо навчання, розробляються та затверджуються їх власниками відповідні положення підприємств і щорічні плани-графіки навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці.

Вивчення основ охорони праці проводиться в усіх закладах освіти за програмами, погодженими з Держпраці [36]. Заклади освіти формують знання, навички з безпеки праці, відповідальне ставлення до охорони життя та здоров'я людей на виробництві. Особлива увага при цьому приділяється професіям, що пов'язані з роботою в небезпечних та шкідливих умовах.

Усі працівники при прийомі на роботу та періодично протягом роботи проходять на підприємстві навчання у формі інструктажів з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, ознайомлення з правилами поведінки на випадок аварії;

Власник підприємства зобов'язаний надати робітникові примірник інструкції з охорони праці за його професією або приладнати її на робочому місці працівника.

Особи, які поступають на роботи з підвищеною небезпекою, або на роботи, що потребують професійного добору, в тому числі і в гірництві, окрім інструктажів до початку роботи повинні пройти спеціальне попереднє навчання з охорони праці. Особи, які раніше працювали на гірничих підприємствах, і студенти гірничотехнічних навчальних закладів перед виробничою практикою також проходять спеціальне навчання.

Спеціальне *попереднє навчання* проводиться за програмами, розробленими з урахуванням конкретних умов виробництва та вимог відповідних нормативів службою охорони праці підприємства за участю фахівців, відповідальних за експлуатацію даного виду небезпечного устаткування чи за виконання небезпечних робіт. Спеціальне попереднє навчання закінчується перевіркою знань відповідно до чинних нормативів.

Перед перевіркою знань на підприємстві організуються заняття, лекції, семінари, консультації. У складі комісії з перевірки знань з охорони праці повинно бути не менше ніж три особи, які в установленому порядку пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Посадові особи відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) на початку виконання своїх обов'язків, а також періодично, один раз на три роки, проходять навчання з питань охорони праці, техногенної безпеки та надзвичайних ситуацій на виробництві. Згідно з чинним типовим положенням Держпраці щодо навчання з цих питань, навчання та перевірка знань посадових осіб може проводитись у навчальних закладах або безпосередньо за місцем їх роботи, що регламентується згаданим вище положенням залежно від категорії (посад) посадових осіб.

Програма навчання посадових осіб також регламентується вказаним вище нормативним актом. У спеціалістів виробництва перевіряються знання тих нормативних актів про охорону праці, виконання яких входить до їх службових обов'язків.

Запитання для самоконтролю до розділу 9

- 1. Які є форми стимулювання за здійснення заходів безпеки і поліпшення умов праці?*
- 2. В якому документі визначені розміри надбавок за виконання всіх вимог з охорони праці?*
- 3. Яке соціально-економічне значення організації охорони праці на підприємстві?*
- 4. Планування заходів з охорони праці на підприємствах.*
- 5. Термін складання та коригування колективних договорів (угод) на підприємствах.*

6. Які Вам відомі пільги за важкі та шкідливі умови праці?

7. Які існують компенсації за важкі та шкідливі умови праці і в яких розмірах?

10 ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

10.1 Методи оцінки ефективності заходів щодо покращення охорони праці

Ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється, в першу чергу, за показниками соціальної ефективності, які передбачають створення умов праці, що відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки [15]. Покращення умов і охорони праці призводить до зменшення кількості виробничих травм, загальної і професійної захворюваності; до скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійної захворюваності; скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці тощо.

Соціально-економічна ефективність розраховується з метою:

- економічного обґрунтування планових заходів, необхідних для вибору оптимальних варіантів технологічних, ергономічних та організаційних рішень;
- визначення фактичної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці;
- оцінки результатів управління виробництвом на різних рівнях;
- розрахунку необхідних витрат для приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до нормативних вимог;
- визначення раціональних розмірів матеріального стимулювання працівників підприємства, науково-дослідних, конструкторських і проектних організацій за розробку і запровадження працезохоронних заходів.

Оцінка соціально-економічної ефективності працезохоронних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Вона може визначатися також по галузі та в державі в цілому.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності розраховуються як відношення величин соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення. Такі показники характеризують кількість умовних одиниць сукупного об'єму соціального чи соціально-економічного результату в розрахунку на одиницю витрат [15].

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності використовуються для визначення фактичного рівня питомих витрат, необхідних для зменшення кількості працюючих у незадовільних умовах,

зниження рівня травматизму, захворюваності, плинності кадрів на різних підприємствах та в економіці в цілому.

Оцінювати економічні аспекти охорони праці слід за допомогою методів оцінки соціальної й економічної ефективності заходів по створенню умов праці, що відповідають чинним нормативним актам з охорони праці [15].

10.2 Економічна оцінка заходів з охорони праці

Річна економія підприємства від поліпшення безпеки праці складається з:

- економії від зменшення *професійної захворюваності*;
- економії від зменшення *випадків травматизму*;
- економії від зниження *плинності кадрів*;
- економії від *скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах*.

Розрахунок економії від зменшення рівня захворюваності чи травматизму здійснюється в такій послідовності [10, 15]:

1. Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня *захворюваності* (аналогічно для травматизму) за певний час (ΔD) визначається за формулою:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \text{Ч}_3, \quad (10.1)$$

де D_1, D_2 - кількість днів непрацездатності через хвороби чи травми, що припадають на 100 працюючих вООідповідно до і після проведення заходів;
 Ч_3 - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

2. Зростання *продуктивності праці* (ΔW):

$$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot \text{З}_B}{P_{\Pi}}, \quad (10.2)$$

де З_B - вартість продукції, виробленої за зміну одним працівником;

P_{Π} - вартість річної товарної продукції підприємства.

3. Річна економія зарплати за рахунок зростання продуктивності праці при *зменшенні рівня захворюваності і травматизму* (E_3):

$$E_3 = \frac{\Delta W \cdot \text{З}_P}{100} \cdot \text{Ч}_{CP}, \quad (10.3)$$

де Ч_{CP} - середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу;

З_P - середньорічна заробітна плата одного працівника з відрахуваннями на соцстрахування.

4. Річна економія на собівартості продукції за рахунок *зменшення умовно-постійних витрат* (E_C):

$$E_C = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot \text{З}_B}{P_{\Pi}}, \quad (10.4)$$

де $У$ - умовно-постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції.

5. Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності (E_{CC}):

$$E_{CC} = \Delta Д \cdot П_D, \quad (10.5)$$

де $П_D$ - середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності

6. Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності:

$$E_{PЗ} = E_З + E_C + E_{CC}, \quad (10.6)$$

де $E_З$, E_C , E_{CC} – відповідно складові економії за рівнем захворюваності.

7. Річна економія за рахунок зменшення травматизму (E_{PT}):

$$E_{PT} = E_З + E_C + E_{CC}, \quad (10.7)$$

де $E_З$, E_C , E_{CC} – відповідно складові економії по травматизму, розраховані за наведеними вище залежностями.

8. За необхідності розрахунку економія від зменшення плинності кадрів ($E_{ПК}$) розраховується за формулою:

$$E_{ПК} = (Ч_{З1} - Ч_{З2}) \cdot Д_{П} \cdot З_B, \quad (10.8)$$

де $Ч_{З1}$, $Ч_{З2}$ – кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після запровадження комплексу працезохоронних заходів;

$Д_{П}$ – середня тривалість перерви в роботі звільненого при переході з одного підприємства на інше;

$З_B$ – середньоденна вартість виробленої продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу.

9. Розрахунок економії від зменшення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах у зв'язку зі скороченням або повною відміною оплати за підвищеними тарифними ставками, надання додаткової відпустки та скороченого робочого дня визначається по кожному з перерахованих видів пільг шляхом зіставлення відповідних даних (кількість працівників, які користуються пільгами, розмір середньорічної або середньоденної заробітної плати тощо) у базовому та плановому періодах.

10. Економія фонду заробітної плати в зв'язку з відміною скороченого робочого дня (E_{CD}) розраховується за формулою:

$$E_{CD} = З_Г - \Phi_D - (Ч_{ICD} \cdot d_1 - Ч_{СП} \cdot d_2), \quad (10.9)$$

де $З_Г$ – середня оплата однієї години роботи працівника;

Φ_D – кількість робочих днів (змін) на одного працівника за рік;

$Ч_{ICД}, Ч_{СП}$ – чисельність працівників, які мають право на скорочений робочий день, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

d_1, d_2 – кількість годин, на які скорочено робочий день через несприятливі умови праці, відповідно до і після запровадження заходів.

12. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чи повною відміною додаткової відпустки ($E_{ДВ}$):

$$E_{ДВ} = З_{Д} \cdot (Ч'_{СД} \cdot Д'_{в} - Ч''_{СД} \cdot Д''_{в}), \quad (10.10)$$

де $З_{Д}$ – середньоденна оплата роботи одного працівника;

$Ч'_{СД}, Ч''_{СД}$ – чисельність працівників, які мають право на додаткову відпустку, до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

$Д'_{в}, Д''_{в}$ – середня тривалість додаткової відпустки одного працівника, що має на це право, відповідно до і після запровадження заходів.

13. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, що мають право на підвищення тарифу за роботу в важких, шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці ($E_{ТС}$):

$$E_{ТС} = \Phi_{С} \cdot [З_{ГВ} \cdot (Ч'_{В} - Ч''_{В}) + З_{ГП} \cdot (Ч'_{П} - Ч''_{П})] \quad (10.11)$$

де $\Phi_{С}$ – ефективний фонд робочого часу;

$З_{ГВ}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при відрядній оплаті за працю в несприятливих умовах;

$З_{ГП}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при погодинній оплаті за працю в несприятливих умовах;

$Ч'_{В}, Ч''_{В}$ – чисельність працівників (при відрядній оплаті), які працюють у несприятливих умовах відповідно до і після запровадження працезохоронних заходів;

$Ч'_{П}, Ч''_{П}$ – чисельність працівників (при погодинній оплаті), які працюють у несприятливих умовах, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

14. Економія витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування.

$$E_{ЛП} = g_{ЛП} \cdot (Д'_{ЛП} \cdot Ч'_{ЛП} - Д''_{ЛП} \cdot Ч''_{ЛП}), \quad (10.12)$$

де $g_{ЛП}$ – денна вартість лікувально-профілактичного харчування одного працівника;

$Д'_{ЛП}, Д''_{ЛП}$ – кількість днів, в які надавалось лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після запровадження заходів;

$Ч'_{ЛП}, Ч''_{ЛП}$ – чисельність працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, відповідно до і після запровадження заходів.

15. Економія витрат у зв'язку зі скороченням кількості працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів ($E_{СХ}$):

$$E_{CX} = g_{CX} \cdot \Phi_D \cdot (C'_{CX} - C''_{CX}), \quad (10.13)$$

де g_{CX} – денна вартість молока або інших рівноцінних харчових продуктів на одного працівника;

C'_{CX} , C''_{CX} – чисельність працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

16. *Загальна (річна) економія витрат на пільги і компенсації працівникам за роботу в несприятливих умовах ($E_{РПК}$):*

$$E_{РПК} = E_{CD} + E_{ДВ} + E_{ТС} + E_{ЛП} + E_{CX}, \quad (10.14)$$

17. Річна економія підприємства від *поліпшення умов праці* за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працезохоронної діяльності на підприємстві E_P , визначається за формулою:

$$E_P = E_{PЗ} + E_{PГ} + E_{РПК}, \quad (10.15)$$

За даними досліджень, комплекс заходів з поліпшення умов праці може забезпечити приріст продуктивності праці на 15...20 %. Так, нормалізація освітлення робочих місць збільшує продуктивність праці на 6...13 % та скорочує брак на 25 %. Раціональна організація робочого місця підвищує продуктивність праці на 21 %, раціональне фарбування робочих приміщень - на 2...5 %.

Економічне обґрунтування заходів щодо поліпшення умов і охорони праці здійснюється в такому порядку [15]:

- визначається набір заходів, що ґрунтуються на вихідних даних про необхідну зміну стану умов праці на основі визначених соціальних показників за базовим і впроваджуваним варіантами;
- визначаються витрати на реалізацію заходів;
- розраховується соціальна і соціально-економічна ефективність;
- розраховується економічний ефект за результатами здійснення заходів.

Розрахунки здійснюються на основі вищенаведених формул. Основні кошти, що виділяються на охорону праці підприємств, спрямовуються на загальне поліпшення умов праці, попередження нещасних випадків і професійних захворювань та на запобігання загальним захворюванням. На сьогодні витрати на поліпшення умов праці та підвищення її безпеки не окупають себе. У зв'язку з цим підприємства витрачають значні кошти на пільги, компенсації та відшкодування наслідків несприятливих умов праці.

З метою визначення обсягу збитків від непрацездатності потерпілих внаслідок нещасних випадків і професійних захворювань та від загальних захворювань працівників пропонується методика, суть якої зводиться до визначення *матеріальних збитків шляхом розрахунків певних показників* за кожним видом причин, які викликають ті чи інші збитки, та визначення

результуючого показника, який вказує їх *питому вагу* в загальному обсязі виробництва [15].

Визначення *розміру матеріальних збитків*, що їх зазнає підприємство через виробничий травматизм, здійснюється за формулою:

$$M_{3T} = D_T \cdot (A + B_T), \quad (10.16)$$

де M_{3T} – збитки, обумовлені тим, що робітники, які отримали травми, не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн;

D_T – загальна кількість днів непрацездатності за розрахунковий період часу, що викликані травматизмом та профзахворюваннями;

A – середньоденна втрата прибутку від невиробленої продукції в розрахунку на один день, грн;

B_T – середній розмір виплат по листкам непрацездатності за один день непрацездатності всім потерпілим від травм, грн.

Визначення *показника річних втрат*, що обумовлені *річним травматизмом*, здійснюється за формулою:

$$K_{BT} = M_{3T} \cdot 100/P, \quad (10.17)$$

де K_{BT} – показник втрат річного обсягу виробництва продукції від виробничого травматизму, %;

P – обсяг виробленої продукції за рік, грн.

Визначення *розміру збитків*, яких зазнає підприємство від *загальних захворювань* працівників, здійснюється за формулою:

$$M_{3T} = D_3 \cdot (A + B_3), \quad (10.18)$$

де M_{3T} – річні збитки, обумовлені тим, що хворі працівники не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн.;

D_3 – загальна кількість робочих днів, що їх втратили за звітний період всі працівники, які хворіли;

B_3 – середній розмір виплат за один робочий день за всіма листками непрацездатності, що обумовлені загальними захворюваннями, грн.

Показник *річних втрат*, які обумовлені загальними *захворюваннями* працівників підприємства, визначається за формулою:

$$K_{33} = M_{3T} \cdot 100/P, \quad (10.19)$$

де K_{33} – показник втрат, який характеризує збитки від загальних захворювань працівників.

Дана методика найкраще відображає *економічні показники*, що характеризують стан техніки безпеки і санітарні умови праці на підприємстві, та дає змогу оцінити втрати, яких зазнає підприємство через травми і хвороби працівників. Однак вона *не дає можливості* провести повний аналіз, бо не враховує збитки від пошкоджень обладнання та інвентарю, які часто трапляються під час аварій, або через невиробничі втрати часу, пов'язані з

розслідуванням випадків травматизму, та інші матеріальні та нематеріальні втрати [23].

10.3 Методика оцінки економічної ефективності системи управління охороною праці

Економічні методи управління охороною праці мають важливе значення, особливо в умовах переходу підприємств до ринкових відносин. Нещасні випадки і захворювання на виробництві, погані умови праці дуже негативно впливають на економічну ефективність підприємства, його прибуток і рентабельність. У нових умовах господарювання фонд заробітної плати й матеріального стимулювання цілком залежить від прибутку (доходу), і тому кожний керівник і працівник підприємства зацікавлений у попередженні таких випадків [10]. Крім того, економічні методи передбачають виплату премій за відсутність випадків травматизму та захворювання, а також за високий рівень охорони праці.

Економія від впровадження системи управління охороною праці утворюється за рахунок таких джерел [15]:

- зменшення кількості захворювань і травм і, як наслідок, зниження втрат робочого часу (у вигляді умовно звільнених робітників та економії їхньої заробітної плати з відрахуванням);
- зменшення оплати за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток за роботу в шкідливих умовах унаслідок переведення працівників у нормальні умови праці;
- зменшення збитків через професійні захворювання і травматизм;
- скорочення збитків від плинності кадрів через незадоволення умовами праці.

Сумарна економія E_C , визначається додаванням джерел:

$$E_C = E_P + E_{III} + E_L + E_{II},$$

де E_P – зниження собівартості (економія) від зменшення захворювання і травматизму із заробітної плати умовно звільнених робітників;

E_{III} – зниження собівартості від зменшення виплат за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток;

E_L – зниження собівартості від зменшення виплат за лікарняними листами;

E_{II} – зниження собівартості від зменшення збитків через плинність кадрів.

Таблиця 10.1 – Структура річної економії підприємства від поліпшення безпеки праці

Найменування груп показників економії	Складові річної економії
Від зменшення професійної захворюваності	<ul style="list-style-type: none"> - заробітної плати; - за рахунок собівартості продукції; - коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зменшення випадків травматизму	<ul style="list-style-type: none"> - заробітної плати; - за рахунок собівартості продукції; - коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зниження плинності кадрів	<ul style="list-style-type: none"> - за рахунок собівартості продукції; - збільшення прибутку; - у витратах на підготовку кадрів
Від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах	<ul style="list-style-type: none"> - заробітної плати; - витрат на лікувально-профілактичне харчування; - витрат на безплатне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів

Запитання для самоконтролю до розділу 10

1. Які методи оцінки ефективності заходів щодо покращання охорони праці?
2. Економічна оцінка заходів з охорони праці.
3. Оцінка результатів діяльності системи управління охороною праці.
4. Методика оцінки економічної ефективності системи управління охороною праці.
5. Шляхи підвищення ефективності охорони праці.
6. Як визначити річну економію за рахунок зменшення рівня захворюваності?
7. Як визначити річну економію за рахунок зменшення травматизму?
8. Як визначити річну економію за рахунок зменшення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах?
9. Як визначити економію витрат за рахунок скорочення кількості працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування?
10. Як визначити загальну економію витрат на пільги і компенсацію працівникам за роботу в несприятливих умовах?
11. Методика оцінки економічної ефективності системи управління охороною праці.
12. Як визначити собівартість продукції?
13. Чи впливає рентабельність на кінцеву ціну продукції та водночас на величину відсотків на організацію охорони праці?

11 ПРАКТИЧНІ РОБОТИ

11.1 Практична робота №1 Розрахування економічного ефекту від впровадження системи управління охороною праці

Завдання № 11.1.

Розрахувати економічний ефект від успішного управління охороною праці для умовного підприємства, якщо до проведення заходів відсутність через виробничо-зумовлену захворюваність протягом року склала $D_{до}$, днів, після проведення заходів $D_{після}$, днів.

Середньоспиксова чисельність робітників до проведення заходів $P_{до}$, осіб, після – $P_{після}$, осіб.

Річний ефективний фонд часу одного робітника до проведення заходів $\Phi_{до}$, год., після – $\Phi_{після}$, год.

Заходи з охорони праці дали змогу поліпшити умови $P_{ну}$, осіб працівникам завдяки впровадженню СУОПП.

$C_{ти}$ – середня тарифна ставка (година) на шкідливих і важких роботах (у гривнях);

$C_{тн}$ – середня тарифна ставка для робіт з нормальними умовами праці (у гривнях);

$P_{ну}$ – кількість робітників, що переведені на нормальні умови праці.

Варіанти значень приведені в таблиці 11.1.

Таблиця 11.1 – Варіанти значень для умовного підприємства до та після впровадження СУОПП

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8
$D_{до}$, днів	10031	12050	9715	8980	11700	10730	11500	12340
$D_{після}$, днів	9615	10420	9520	8150	10950	10020	11050	12070
$P_{до}$, осіб	947	1020	1000	800	1500	1000	1300	1400
$P_{після}$, осіб	914	980	950	750	1220	980	1250	1313
$Z_{ср}$, грн.	1886	2500	2000	2200	2800	2400	3400	3500
$C_{ти}$, грн.	0,62	0,7	0,8	0,7	0,8	0,9	0,8	0,7
$C_{тн}$, грн.	0,53	0,6	0,7	0,55	0,7	0,7	0,6	0,55
$P_{ну}$, осіб	35	25	40	50	70	120	70	80
$\Phi_{до}$, год.	1819	2012	1880	1950	2020	2040	1980	2004
$\Phi_{після}$, год.	1835	2055	1915	2000	2205	2200	1930	1980
P_0 , осіб	6	10	15	8	12	15	20	25
Z_0 , грн.	6,28	20,1	15,25	10,5	11,75	12	22	24

Розв'язання

1. *Для визначення економії від зниження виробничо-зумовленої захворюваності* треба знайти відсоток захворюваності Z по відношенню до робочого часу одного робітника в 2014-2015 рр.:

$$Z = D \cdot 100 / P \cdot \Phi, \quad (11.1.1)$$

де D – дні відсутності через виробничо-зумовлену захворюваність протягом року;

P – середньоспискова чисельність робітників;

Φ – річний ефективний фонд часу одного робітника.

$$Z_{до} = D_{до} \cdot 8 \cdot 100 / P_{до} \cdot \Phi_{до} \quad (11.1.2)$$

$$Z_{після} = D_{після} \cdot 8 \cdot 100 / P_{після} \cdot \Phi_{після} \quad (11.1.3)$$

При цьому умовне звільнення робітників визначаємо:

$$B_p = (1 - (100 - Z_{до}/100 - Z_{після})) \cdot P_{до} \cdot 0,5,$$

де $Z_{до}$, $Z_{після}$ – відсоток втрат робочого часу через захворюваність до і після впровадження СУОПП;

$P_{до}$ – середньоспискова чисельність робітників у 2014 році;

0,5 – коефіцієнт нерівномірності впровадження заходів з охорони праці.

При умовному звільненні B_p робітників економія фонду заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування – E_p за рахунок підвищення продуктивності праці розраховується за формулою:

$$E_p = B_p \cdot Z_{cp} (1 + P_{cc}/100), \quad (11.1.4)$$

де Z_{cp} – середньорічна основна і додаткова заробітна плата одного робітника, грн.;

P_{cc} – відсоток відрахувань на соціальне страхування (приймаємо 22 %).

2. *Економія за рахунок переведення робітників, оплата яких здійснювалась за ставками робіт зі шкідливими умовами праці, у нормальні умови визначається:*

$$E_{ш} = P_{ш} \cdot \Phi_{після} \cdot (C_{шш} - C_{тн}) \cdot (1 + P_{cc}/100), \quad (11.1.5)$$

де $C_{шш}$ – середня тарифна ставка (година) на шкідливих і важких роботах (у гривнях);

$C_{тн}$ – середня тарифна ставка для робіт з нормальними умовами праці (у гривнях);

$P_{ш}$ – кількість робітників, що переведені на нормальні умови праці.

Крім економії з основної заробітної плати й соціального страхування, завдяки переведенню робітників зі шкідливих умов праці на нормальні, варто

врахувати також зменшення оплати додаткових відпусток за роботу в шкідливих умовах, E_l :

$$E_l = P_{ny} \cdot P_o \cdot Z_o, \quad (11.1.6)$$

Сумарна економія від переведення робітників у нормальні умови праці завдяки заходам, що передбачені системою:

$$E_n = E_{uu} + E_l, \quad (11.1.7)$$

3. Економічний ефект від впровадження системи управління охороною праці на підприємстві:

$$E_c = E_p + E_n, \quad (11.1.8)$$

Провести аналіз отриманих результатів.

11.2 Практична робота №2 Розрахунок збитків від нещасних випадків і хвороб на стадії орієнтовної оцінки економічної ефективності заходів по техніці безпеки

Завдання № 11.2.

За даними статистики із NT випадків виробничого травматизму в умовній області найбільше випадків фіксувалось у лісовому господарстві, деревообробному та меблевому виробництві – n_1 % випадків на 100 працюючих. Кількість людино-днів становило T_3 .

Встановивши причину травм і суму асигнування S на їх ліквідацію, можна оцінити економічну ефективність цих асигнувань.

Фактичний виробіток робітників в середньому дорівнює B_p , грн., а число робочих днів в періоді, який аналізується n .

Виконавши рекомендовані заходи з профілактики травматизму робітників лісового господарства, деревообробного та меблевого виробництва, можна очікувати, що травматизм серед них знизиться до n_2 % загального числа випадків.

В результаті досліджень простудних захворювань виявлено, що проведення профілактичних щеплень в березні-квітні і опромінення робітників еритемними лампами скорочує простудні захворювання на n_3 % загального числа в першому кварталі.

Встановленням оптимального режиму праці та відпочинку скорочується травматизм до n_4 %.

Варіанти значень приведені в таблиці 11.2.

Таблиця 11.2 – Варіанти значень для умовної області для розрахунку збитків від нещасних випадків і хвороб на стадії орієнтовної оцінки економічної ефективності заходів по техніці безпеки

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8
n , днів	250	280	300	200	220	230	255	275
T_3 , днів	1386	1420	1500	1050	1320	1280	1380	1296
n_1 , %	27	30	22	23	26	28	25	30
n_2 , %	16	15	12	16	15	22	20	25
NT	149	173	102	130	150	160	150	145
V_p , грн.	4340	4500	3800	4250	4000	3500	4800	4125
n_3 , %	20	15	18	20	21	22	25	22
n_4 , %	19	25	15	17	18	20	18	16
S , грн.	9000	7000	8500	6500	7800	6800	7200	6950

Розв'язання

Основні збитки від нещасних випадків і хвороб на стадії орієнтовної оцінки економічної ефективності заходів по техніці безпеки рекомендується визначати за формулою:

$$C = V_p/n (T + NT), \quad (11.2.1)$$

де V_p – річний виробіток, що планується на одного робітника;
 n – число робочих днів в періоді, який аналізується;
 T – кількість пропущених людино-днів;
 NT – число нещасних випадків або захворювань.

1. Визначимо кількість пропущених людино-днів внаслідок **хвороб (травматизму)**:

$$T_1 = (n_1/100 - n_2/100) - T_3, \quad (11.2.2)$$

де n_1 та n_2 – кількість травм; T_3 – кількість людино-днів за період.

Відповідно, економічну ефективність зазначеного заходу можна визначити наступним чином:

$$C_1 = V_p/n (T_1 + NT)$$

2. Аналогічно йде справа і по **захворюваннях** робітників. Так, в результаті досліджень простудних захворювань виявлено, що проведення профілактичних щеплень в березні-квітні і опромінення робітників еритемними лампами скорочує простудні захворювання на 20 % загального числа в першому кварталі. Тоді економічна ефективність C_2 зазначеного заходу буде складати:

$$T_2 = (n_1/100 - n_3/100) - T_3$$

$$C_2 = B_p/n (T_2 + NT)$$

3. Таким же чином можна визначити ефективність **встановлення оптимального режиму праці та відпочинку**. У результаті скорочується травматизм до n_4 , %.

Розрахунки будуть наступними:

$$T_3 = (n_1/100 - n_4/100) - T_2$$

$$C_3 = B_p/n (T_3 + NT)$$

4. Отже, рекомендований комплекс заходів щодо зниження **травматизму і захворюваності** скорочує при їх впровадженні витрати на проведення робіт у розмірі:

$$C_{заг} = C_1 + C_2 + C_3, \quad (11.2.3)$$

Зазначена сума повинна перевищувати витрати на проведення вище згаданих заходів. Тоді, крім їх соціального значення заходи зі зниження травматизму і захворюваності мають істотний економічний ефект.

5.Ефективність заходів визначається:

$$E = C_3/S, \quad (11.2.4)$$

де S – сума асигнування на ліквідацію випадків виробничого травматизму.

11.3 Практична робота №3 Визначення економічної ефективності від впровадження заходів по зниженню захворюваності

Завдання № 11.3.

Для розрахунку величин, необхідних у розрахунку збитку, завданого втратою працездатності, слід знати витрати на лікування.

Встановлено, що на один випадок тимчасової непрацездатності припадає в середньому 3 відвідування з лікувальною метою. При цьому середня вартість одного візиту до лікаря C_6 ,грн., включаючи витрати, пов'язані з відвідуванням хворих на дому.

За даними медичної статистики, в кожному окремому випадку втрати працездатності одному хворому проводяться при клінічних дослідженнях, включаючи фізіотерапевтичні процедури. Середня вартість одного дослідження C_7 , включаючи всі процедури.

Визначити витрати на лікування одного хворого в амбулаторних умовах, збиток завданий народному господарству та економічний ефект від зниження втрати працездатності.

Варіанти значень приведені в таблиці 11.3.

Таблиця 11.3 – Варіанти значень для визначення економічної ефективності від впровадження заходів по зниженню захворюваності

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Св</i> , грн.	4	8	16	25	10	5	10	50
<i>Сд</i> , грн.	6	12	24	30	12	8	12	60
<i>Вдн</i> , грн.	17,36	35	100	80	60	25	130	120
<i>Дн</i> , днів	8	16	32	50	40	8	25	20
<i>Бл</i> , грн.	5,91	11,92	75	70	55	20	75	95
<i>Ск</i> , грн.	2,9	5,4	50	70	45	15	70	50
<i>Дсл</i> , днів	8	16	18	12	18	8	25	20
<i>П₁</i>	2	4	40	12	6	4	5	6
<i>П₂</i>	3	6	50	15	8	5	7	8
<i>Ба</i>	24520	25615	18500	20000	2205	2200	19300	20400
<i>Де</i> , днів	106	412	315	250	12	15	202	255
<i>См</i> , грн.	1000	15000	25000	20000	3000	1200	2200	15000
<i>Ст</i> , грн.	1200	2500	10000	7500	4500	1000	1500	10000

Розв'язання

Збиток, спричинений тимчасовою непрацездатністю $У$, зазвичай визначається по формулі:

$$U = C_1 + C_2 + C_3 + C_4, \quad (11.3.1)$$

де C_1 – сума недовиробленої продукції потерпілим;
 C_2 – сума виплат по листкам непрацездатності;
 C_3 – засоби, витрачені на лікування і утримання хворих в стаціонарних умовах;
 C_4 – засоби, витрачені на амбулаторне лікування хворих.

1. Невироблену продукцію в період непрацездатності робітника C_1 визначають по формулі:

$$C_1 = V_{дн} \cdot D_{н}, \quad (11.3.2)$$

де $V_{дн}$ – середній виробіток одного працюючого в день;
 $D_{н}$ – число робочих днів, втрачених внаслідок непрацездатності.

2. Сума засобів, витрачених на оплату листків непрацездатності C_2 , визначається наступним чином:

$$C_2 = B_{л} \cdot D_{н}, \quad (11.3.3)$$

де $D_{н}$ – число робочих днів, втрачених внаслідок непрацездатності;
 $B_{л}$ – середня оплата листка непрацездатності за один день на одного робітника.

3. Витрати при стаціонарному лікуванні хворих або постраждалих робітників:

$$C_3 = C_k \cdot D_{сл} \quad (11.3.4)$$

де C_k – середня вартість ліжка-місця в стаціонарі;
 $D_{сл}$ – тривалість стаціонарного лікування потерпілого.

4. Засоби, витрачені на амбулаторне лікування, визначаються по формулі:

$$C_4 = (P_1 \cdot C_в + P_2 \cdot C_д) \cdot B_a \quad (11.3.5)$$

де P_1 – середня кількість відвідувань, зроблених хворим протягом одного випадку тимчасової втрати працездатності;

$C_в$ – середня вартість одного відвідування лікаря;

P_2 – середня кількість клініко-діагностичних обстежень, процедур за період одного обстеження;

$C_д$ – середня вартість одного обстеження и процедури;

B_a – кількість хворих, що проходять амбулаторне лікування.

5. Збиток народному господарству можна підрахувати таким чином згідно формули 11.3.1:

$$У = (B_{дн} + B_l) \cdot D_n + (C_3 \cdot D_{сл} + C_4 \cdot B_a), \quad (11.3.5)$$

де $B_{дн}$ – середній виробіток одного працюючого в день;

B_l – середня оплата листка непрацездатності за один день на одного робітника;

D_n – число робочих днів, втрачених внаслідок непрацездатності;

$D_{сл}$ – тривалість стаціонарного лікування потерпілого;

B_a – кількість хворих, що проходять амбулаторне лікування.

6. Економічний ефект від зниження втрат працездатності можна визначити наступним чином:

$$E = (B_{дн} + B_l) \cdot D_e - (C_m + C_t), \quad (11.3.6)$$

де $B_{дн}$ – середній виробіток одного працюючого в день;

B_l – середня оплата листка непрацездатності за один день на одного робітника;

D_e – кількість зекономлених робочих днів;

C_m – сума засобів, витрачених на ремонт приміщень медчастини, придбання медичного обладнання, медикаментів, спецхарчування;

C_t – сума засобів, витрачених на оздоровлення умов праці і техніку безпеки.

Економічний ефект від зниження втрат працездатності можна визначити, взявши показники D_e , C_m і C_t .

У розрахунках економічної ефективності слід мати на увазі, що з підвищенням середнього рівня кваліфікації працюючих і продуктивності їхньої

праці зростає економічний збиток від кожного втраченого робочого дня, так як підвищуються заробітна плата і відповідно середньоденний розмір допомоги з тимчасової непрацездатності за рахунок коштів соціального страхування. Використання високовартісного медичного обладнання, зростання затрат на харчування хворих, підвищення заробітної плати медичним працівникам - все це збільшує витрати на кожен день лікування і робить необхідним розробку і впровадження заходів з максимальним створенням безпечних і нешкідливих умов праці.

11.4 Практична робота №4 Розрахунки ефективності проведення заходів щодо поліпшення умов праці

Завдання № 11.4.

Розрахувати соціально-економічну ефективність проведених заходів щодо поліпшення умов праці, враховуючи, що плинність кадрів знизилася з $T_{кдо}$ до $T_{кпісля}$ чол., Коефіцієнт плинності змінився з $K_{тр2}$ до $K_{тр1}$. Річне виробництво на одного робітника становить V_p грн. Показник втрат залежно від річного виробітку робітника D . Коефіцієнт плинності через несприятливі умов праці знизився після впровадження з $K_{утдо}$ до $K_{утпісля}$. Витрати на впровадження заходів склали K грн. Нормативний термін окупності одноразових витрат T_n .

Варіанти значень приведені в таблиці 11.4.

Таблиця 11.4 – Варіанти значень для розрахунку ефективності проведення заходів

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8
V_p , грн.	18068	18000	20000	15050	17500	19000	10000	12500
$T_{кдо}$, чол.	112	115	224	305	120	180	212	160
$T_{кпісля}$, чол.	68	70	495	280	60	145	155	120
$K_{тр1}$	13,6	16	14	15	14	16	12	13
$K_{тр2}$	17,8	20	18	20	19	20	16	18
$K_{утдо}$	0,16	0,18	0,20	0,18	0,16	0,18	0,20	0,18
$K_{утпісля}$	0,14	0,15	0,14	0,14	0,13	0,15	0,16	0,15
K , грн.	8900	7500	10000	15000	15000	8000	9000	10000
D	0,037	0,04	0,03	0,05	0,035	0,04	0,038	0,033
T_n рік	12,5	10	15	16	10,5	12	10	12

Розв'язання

1) **Економічна ефективність** визначається наступним чином:

а) **річна економія від зниження плинності кадрів:**

$$E_m = D \cdot V_p \cdot T_{кдо} \cdot (1 - K_{тр1} / K_{тр2}) \cdot K_{утпісля} \quad (11.4.1)$$

де D – показник втрат, в залежності від річного виробітку працівника;

B_p – річний виробіток одного робітника;
 $T_{k_{до}}$ – показник плинності кадрів, чол.;
 K_{mp1} – коефіцієнт плинності *після* впровадження заходів;
 K_{mp2} – коефіцієнт плинності кадрів *до* впровадження заходів;
 $K_{ут_{після}}$ – коефіцієнт плинності кадрів внаслідок несприятливих умов праці *після* впровадження заходів.

б) **річний економічний ефект становить:**

$$E_2 = E_m - E_n \cdot K, \quad (11.4.2)$$

де E_m – річна економія від зниження плинності кадрів;
 E_n – нормативний коефіцієнт ефективності (0,08);
 K – витрати на впровадження заходів.

в) **термін окупності одноразових витрат:**

$$T = K / E_m, \quad (11.4.3)$$

Якщо отриманий при розрахунку термін окупності буде менше нормативного, то проведення заходів економічно ефективні, якщо більше – не ефективні.

11.5 ПРАКТИЧНА РОБОТА № 5 Визначити величину витрат на оплату скороченого робочого дня та суму витрат на оплату додаткових відпусток при роботі в несприятливих умовах виробництва

Завдання № 11.5

Визначити величину витрат на оплату скороченого робочого дня та суму витрат на оплату додаткових відпусток при роботі в несприятливих умовах виробництва.

Вихідними даними є: чисельність робітників в організації n люд.;

річний фонд заробітної плати Φ_p тис.грн.;

відпрацьовано робітниками протягом року D_p тис. люд.-днів і $Ч_e$ тис. люд.-год;

кількість робітників, які мають скорочений робочий день на 1 год., n_1 люд.;

тривалість додаткових відпусток склала: D_{e1} днів – n_2 люд., D_{e2} днів – n_3 люд., D_{e3} днів – n_4 люд.

Варіанти значень приведені в таблиці 11.5.

Таблиця 11.5 – Варіанти значень для визначення величини витрат на оплату скороченого робочого дня та суми витрат на оплату додаткових відпусток

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8
n , люд.	2836	3235	2950	3010	3524	2875	3105	3086
Φ_p , тис.грн.	6614	7560	6877	7230	7854	6750	7189	7045
D_p тис.люд.-дн.	786	825	795	805	845	798	815	802
$Ч_6$ тис.люд.-дн.	6284	6594	6345	6426	6754	6375	6510	6409
n_1 , люд.	742	850	780	805	870	745	802	798
n_2 , люд.	842	902	875	904	956	860	890	924
n_3 , люд.	124	140	156	169	170	130	145	112
n_4 , люд.	685	690	701	750	770	698	705	700
$D_{в1}$, днів	6	12	6	12	6	12	6	6
$D_{в2}$, днів	12	24	18	18	12	24	12	18
$D_{в3}$, днів	18	6	36	24	24	36	18	24

Розв'язання

1) Величина витрат підраховується в наступному порядку на оплату скороченого робочого дня:

а) визначення середньої погодинної зарплати:

$$Z_{сер ч} = \Phi_p / Ч_6, \text{ (грн. /люд.-год.)}, \quad (11.5.1)$$

б) тривалість робочого року:

$$T_p = D_p / n \text{ (днів)}, \quad (11.5.2)$$

в) витрати на оплату скороченого робочого дня на 1 год:

$$B_c = Z_{сер ч} \cdot T_p \cdot n_1 \cdot 1, \text{ (грн.)}, \quad (11.5.3)$$

2) Величина витрат для оплати відпусток визначається у послідовності:

а) середньоденна заробітна плата становить:

$$Z_{сер д} = \Phi_p / D_p, \text{ (грн.)}, \quad (11.5.4)$$

б) витрати на додаткові відпустки:

$$B_d = Z_{сер д} \cdot (D_{в1} \cdot n_2 + D_{в2} \cdot n_3 + D_{в3} \cdot n_4), \text{ (грн.)}. \quad (11.5.5)$$

Провести аналіз отриманих результатів.

ТЕСТИ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. В якому році прийнята Конституція України?
а) 1992; б) 1996; в) 1999; г) 2000.
2. В якому році прийнята Постанова № 1232 про розслідування та ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань і аварій на виробництві?
а) 2011; б) 1998; в) 2002; г) 2004.
3. Поясніть, що таке соціальне партнерство в охороні праці?
а) Проведення навчання з охорони праці; б) Вчасна виплата заробітної плати;
в) Система пошуку взаємно прийнятних шляхів рішення проблем в охороні праці.
4. В якому році прийнятий Закон України про обов'язкове соціальне страхування?
а) 1993; б) 1999; в) 2004; г) 2001.
5. Який відсоток від фонду заробітної плати в бюджетних організаціях виділяється на охорону праці?
а) 0,1; б) 0,2; в) 0,3; г) 0,4.
6. Який відсоток від суми реалізованої продукції (незалежно від форми власності підприємства) при використанні найманої праці виділяється на охорону праці?
а) 0,5; б) 0,6; в) 0,8; г) 1,0.
7. Хто є суб'єктами обов'язкового соціального страхування?
а) комітет профспілки; б) роботодавець; в) працівник; г) застрахований громадянин, страхувальник, страховик.
8. Хто із працівників підпадає під дію Закону щодо страхування?
а) всі працівники; б) тільки ті працівники, що подали заяву; в) роботодавець;
г) працівники культових установ.
9. Перечисліть види контролю за станом охорони праці
а) галузевий, економічний, громадський, внутрішній; б) державний, відомчий, технічний, соціальний;
в) державний, відомчий, регіональний, внутрішній, громадський;
г) регіональний, громадський, прокурорський, соціальний.
10. Наведіть перелік робіт при плануванні заходів з охорони праці
а) організаційно-технологічні; б) плани економічного та соціального розвитку підприємства;
в) матеріали розслідування, атестації робочих місць, пропозиції;
г) усі перераховані вище.
11. Хто несе відповідальність на підприємстві за безпеку праці?
а) головний керівник підприємства; б) роботодавець; в) голова профспілки;
г) керівник низової ланки підприємства.
12. За якою формулою визначається коефіцієнт тяжкості травматизму?
а) $K_{m.m.} = D/N$; б) $K_{m.m.} = 2D/N$; в) $K_{m.m.} = D^2/N$; г) $K_{m.m.} = D/N^4$.

13. На скільки груп можна поділити компоненти трудового потенціалу підприємства?
а) 4; б) 3; в) 6; г) 5.
14. На скільки груп можна поділити витрати на освіту?
а) 1; б) 2; в) 4; г) 3.
15. Скільки є груп очікуваної віддачі від інвестицій в освіту?
а) 3; б) 4; в) 2; г) 5.
16. За якою формулою можна визначити величину трудового потенціалу?
а) $\Phi = \Phi^2 K - \Phi_n$; б) $\Phi = (\Phi_k / \Phi_n) \cdot 100$; в) $3\Phi = \Phi_k / \Phi_n$; г) $\Phi = \Phi_k - \Phi_n$.
17. Які фактори визначають умови праці?
а) санітарно-гігієнічні; б) психофізіологічні, естетичні; в) соціально-психологічні, технічні; г) усі вище перераховані.
18. Який метод досліджень використовують при визначенні наслідків травматизму на виробництві?
а) ергономічний; б) технічний; в) моральний; г) економічний.
19. Що ми розуміємо під словом «страховик»?
а) правління фонду; б) роботодавець; в) служба охорони підприємства; г) працівник.
20. Що ми розуміємо під словом «страхувальник»?
а) роботодавець; б) правління фонду; в) Держпраці; г) місцеві органи влади.
21. В які терміни (кількість днів) проводиться Фондом реєстрація страхувальників для юридичних осіб?
а) 5; б) 10; в) 20 г) 30
22. В які терміни (кількість днів) проводиться Фондом реєстрація страхувальників для фізичних осіб?
а) 5; б) 7; в) 10; г) 12
23. Які документи потрібні для розгляду Фондом про страхові виплати?
а) акт розслідування нещасного випадку або профзахворювання; б) висновки МСЕК, документи про надання додаткових видів допомоги; в) рішення про відшкодування моральної шкоди; г) усі вище перераховані документи.
24. Скільки років зберігається на підприємстві матеріал з атестації робочих місць?
а) 25; б) 10; в) 15; г) 50.
25. Які показники формують соціально-економічну ефективність прийнятих заходів з охорони праці?
а) економічне обґрунтування прийнятих заходів з охорони праці; б) визначення фактичної ефективності заходів з охорони праці; в) витрати для приведення умов праці у відповідність до нормативних вимог; г) усі вище названі показники.

26. Перечисліть методи аналізу причин травматизму і професійних захворювань:

а) технічний, економічний, топографічний, фізичний; б) топографічний, соціальний, біологічний, науковий; в) технічний, топографічний, статистичний, монографічний; г) статистичний, хімічний, психологічний, технічний..

27. Скільки є груп категорій соціології?

а) 2; б) 3; в) 4; г) 5.

28. Комплекс профілактичних заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки у всіх організаціях, установах, підприємствах незалежно від форм господарювання - це:

а) охорона праці в галузі; б) безпека праці; в) система управління охороною праці в галузі; г) гігієна праці.

29. На скільки груп поділяються чинники, що формують умови праці?

а) 2; б) 3; в) 4; г) 5.

30. Умови праці, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримки високого рівня працездатності, - це:

а) безпечні умови праці; б) оптимальні умови праці; в) нешкідливі умови праці; г) допустимі умови праці.

31. Умови праці, за яких вплив шкідливих та небезпечних виробничих чинників на працюючих виключений або їх рівні не перевищують гігієнічні нормативи, - це:

а) безпечні умови праці; б) оптимальні умови праці; в) нешкідливі умови праці; г) допустимі умови праці.

32. Шкідливий виробничий чинник - це:

а) виробничий чинник, вплив якого на працівника за певних умов призводить до нещасного випадку; б) виробничий чинник, вплив якого на працівника за певних умов призводить до захворювання, зниження працездатності і негативного впливу на здоров'я нащадків; в) виробничий чинник, вплив якого на працівника за певних умов призводить до нещасних випадків і профзахворювань; г) виробничий чинник, вплив якого призводить до захворювань, нещасних випадків і зниження працездатності.

33. Діючий закон України «Про охорону праці» було прийнято:

а) 1991 р.; б) 1992 р.; в) 1996 р.; г) 2002 р.

34. Розслідування профзахворювань проводить комісія під головуванням:

а) спеціаліста служби охорони праці; б) працівника санепідстанції; в) головного лікаря місцевої лікарні.

35. У якому розмірі підприємство сплачує штраф у разі смерті потерпілого при нещасному випадку?

а) у розмірі річного заробітку потерпілого; б) у розмірі дворічного заробітку потерпілого; в) у розмірі трирічного заробітку потерпілого; г) у розмірі п'ятирічного заробітку потерпілого.

36. Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

а) із смертельним наслідком; б) що сталися одночасно з двома і більше особами;
в) всі смертельні випадки на підприємстві; г) усі перераховані відповіді вірні.

37. Хто очолює комісію при проведенні спеціального розслідування?

а) представник міністерства; б) слідчий МВС; в) представник Держпраці;
г) прокурор.

38. За ступенем дії на організм людини шкідливі речовини поділяються на такі класи:

а) безпечні, помірно небезпечні, високонебезпечні, надзвичайно небезпечні;
б) малонебезпечні, помірно небезпечні, високонебезпечні, надзвичайно небезпечні;
в) малонебезпечні, помірно небезпечні, високонебезпечні, отруйні;
г) малонебезпечні, помірно небезпечні, небезпечні, отруйні.

39. Державний нагляд за охороною праці здійснюють:

а) Верховна Рада; б) Кабінет міністрів; в) Держпраці; г) санепідемслужба.

40. Вкажіть послідовність відповідальності працівників за порушення законодавства з охорони праці:

а) дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна; б) дисциплінарна,
матеріальна, адміністративна, кримінальна; в) адміністративна, дисциплінарна,
матеріальна, моральна, кримінальна; г) дисциплінарна, моральна, адміністративна,
матеріальна, кримінальна.

41. Хто розслідує та бере на облік нещасні випадки із працівниками підприємства?

а) підприємство; б) Держпраці; в) органи прокуратури.

42. У якому розмірі підприємство сплачує штраф у разі смерті командированого працівника?

а) у розмірі дворічного заробітку потерпілого; б) у розмірі трирічного заробітку
потерпілого; в) у розмірі п'ятирічного заробітку потерпілого; г) у розмірі десятирічного
заробітку.

43. Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

а) із смертельним наслідком; б) коли загинуло три і більше осіб; в) коли загинуло
п'ять і більше осіб.

44. Термін розслідування нещасного випадку (днів):

а) 7; б) 5; в) 3; г) 2.

45. Хто очолює комісію при проведенні спеціального розслідування?

а) керівник підприємства; б) прокуратура; в) органи МВС; г) інспектор
Держгірпромнагляду.

46. Хто здійснює нагляд за охороною праці на підприємстві?

а) керівник підприємства; б) комітет профспілки; в) працівники МНС; г)
органи Держпраці.

47. Який розмір штрафу у відсотках від фонду зарплати за порушення законодавства з охорони праці для посадових осіб:

а) 1,5; б) 3,0; в) 5,0; г) 10,0.

48. Нещасний випадок на виробництві - це випадок із втратою працездатності терміном не менше (днів):
а) 1; б) 2; в) 3; г) 4.
49. У якому розмірі підприємство сплачує штраф у разі приховування нещасного випадку:
а) двократному; б) трикратному; в) п'ятикратному; г) десятикратному.
50. Який термін роботи (днів) урядової комісії визначений для розслідування нещасних випадків?
а) 2; б) 3; в) 5; г) 10.
51. Сфера дії законів про охорону праці та соціальне страхування поширюється:
а) на державні установи; б) на комунальні підприємства; в) на приватні підприємства; г) на усі підприємства будь-якої форми власності.
52. На скільки ступенів (рівнів) поділяється адміністративний громадський контроль за станом безпеки праці?
а) 2; б) 3; в) 5; г) 10.
53. Скільки років зберігаються документи працівника, з яким стався нещасний випадок?
а) 20; б) 30; в) 45; г) 50.
54. Яка площа (m^2) за санітарними нормами виробничого приміщення повинна бути на одного працівника?
а) 2,5; б) 3,5; в) 4,5; г) 5,5.
55. Який об'єм (m^3) за санітарними нормами виробничого приміщення повинен бути на одного працівника?
а) 8; б) 10; в) 12; г) 15.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Батлук, В. А. Охорона праці у будівельній галузі [Текст]: навч. посібник / В. А. Батлук, Г. Г. Гогіташвілі. – К.: Знання, 2006. – 550 с. – Бібліогр.: с. 545 – 547. – 1 000 прим. – ISBN 966-346-050-4. (20 прим.)
2. Вакуленко, С. М. Соціологія праці [Текст] / С. М. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с. – Бібліогр.: с. 260 – 261. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-346-338-1. (2 прим.)
3. Дворецька, Г. В. Соціологія праці [Текст]: навч. посібник / Г. В. Дворецька; КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2001. – 244 с. – Бібліогр.: с. 240 – 242 – 1 000 прим. – ISBN 966-574-217-5. (1 прим.)
4. Лукашевич, М. П. Соціологія праці [Текст]: підручник для вnz / М. П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 439 с. – Бібліогр.: с. 435 – 437. – 1 000 прим. – ISBN 966-06-0288-X. (20 прим.)
5. Огаренко, В. М. Соціологія праці [Текст]: навч. посібник для вnz / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова; ГУ "ЗІДМУ". – К.: Центр навч. літ., 2005. – 303 с. – Бібліогр.: с. 298 – 301. – 1 000 прим. – ISBN 966-364-049-9. (3 прим.)
6. Соціологія [Текст]: підручник / В. П. Андрущенко, В. І. Волович, М. І. Горlach; ред. В. П. Андрущенко, М. І. Горlach. – К.; Х., 1998. – 622 с. – Бібліогр.: с. 615 – 619. – 1 000 прим. (115 прим.)
7. Охорона праці [Текст]: зб. норматив.-правових актів України: усі норматив.-правові акти надано станом на 1 лютого 2010 р. / ред. Є. Ю. Стецюра; Харк. обл. організація Профспілки працівників освіти і науки України. – Х.: Бурун Книга, 2010. – 383 с. – 500 прим. – ISBN 978-966-8942-10-5. (2 прим.)
8. Охорона праці в Україні [Текст]: Нормативна база / упоряд. О. М. Роїна. – К.: КНТ, 2010. – 528 с. – 500 прим. – ISBN 978-966-373-592-4. (1 прим.)
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 1999. – 373 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. (3 прим.)
10. Гогіташвілі, Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами [Текст]: навч. посібник / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К.: Знання, 2007. – 367 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 966-346-250-7. (5 прим.)
11. Основи охорони праці [Текст]: підручник для вnz / В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников; Укр. держ. лісотехн. ун-т. – Львів: Афіша, 2001. – 344 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 966-7760-44-8. (1 прим.)
12. Жидецький, В. Ц. Основи охорони праці [Текст]: +CD-ROM : підручник для вnz: [затв. М-вом освіти і науки, молоді та спорту України] / В. Ц. Жидецький. – К.: Знання, 2010. – 373 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-346-601-9. (1 прим.)

13. Качан, Є. П. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К.: Юридична книга, 2005. – 359 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 966-7791-42-4. (20 прим.)

14. Кодекс законів про працю України [Текст]: Із змінами та доповненнями станом на 1 вер. 2008 р.: наук.-практ. коментар / ред. О. О. Погрібний, М. І. Іншин, І. М. Шопіна. – К.: Правова єдність, 2009. – 455 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-2183-18-4. (1 прим.)

15. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці [Текст] / сост. К. Н. Ткачук, М. О. Лисюк; ННДІОП. – К.: Основа, 1999. – 95 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – (57 прим.)

16. Стеценко, С. Г. Демографічна статистика з основами демографії [Текст]: підручник для вnz / С. Г. Стеценко. – К.: Вища школа, 2005. – 415 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 966-642-298-0. (20 прим.)

17. Безопасность труда в промышленности [Текст]: справочник / К. Н. Ткачук, П. Я. Галушко, Р. В. Сабарно и др. – К.: Техніка, 1991. – 231 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. (6 прим.)

18. Азаренкова, Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: навч. посібник: [рек. М-вом освіти і науки України] / Г. М. Азаренкова, І. І. Борисенко, О. Г. Головка. – Львів: Новий Світ - 2011. – 342 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-418-180-5 (1 прим.)

19. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: підручник: [затв. М-вом освіти і науки України] / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2011. – 390 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-346-917-1. (1 прим.)

20. Ляш, О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: + 1CD-ROM: навч. посібник для вnz: [рек. М-вом освіти і науки, молоді та спорту України] / О. І. Ляш, С. С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-346-808-2. (1 прим.)

21. Лукашевич, В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: [+CD-ROM]: навч. посібник для вnz: [рек. М-вом освіти і науки України] / В. М. Лукашевич. – Львів: Новий Світ - 2000, 2010. – 422 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-418-091-4. (1 прим.)

22. Червінська, Л. П. Економіка праці [Текст]: навч. посібник для вnz: [рек. М-вом освіти і науки України] / Л. П. Червінськ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К.: ЦУЛ, 2010. – 287 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 978-611-01-0100-4. (2 прим.)

23. Третяков, О. В. Охорона праці [Текст]: + CD-ROM: навч. посібник для вnz з тестовим комплексом на CD: [рек. М-вом освіти і науки України] / О. В. Третяков, В. В. Зацарний, В. Л. Безсонний; ред. К. Н. Ткачук. – К.: Знання, 2010. – 167 с. – Бібліогр.: с. 164 – 165. – 1 000 прим. – ISBN 978-966-346-605-7. (1 прим.)

Додаткова:

24. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: [учебник для вузов] - М.: Норма, 2007. – 448 с. – Библиогр.: с. 426 – 434. – 6 000 экз. – ISBN 978-5-468-00061-8.

25. Гогіташвілі, Г. Г. Основи охорони праці [Текст]: навчальний посібник / Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Лапін. – Львів: Новий світ-2000, 2006. – 232 с. – Бібліогр.: с. 302 – 305. – 1 000 прим. – ISBN 966-7827-57-7

26. Грібан, В. Г. Охорона праці [Текст]: навчальний посібник / В. Г. Грібан, О. В. Негодченко. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 280 с. – Бібліогр.: с. 270 – 272. – 600 прим. – ISBN 978-966-364-832-3.

27. Засанська С. В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: дис. к. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / С.В.Засанська. – Київ, 2010. – 208 с.

28. Засанська С. В. Дослідження трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях за допомогою системи показників та критеріїв// Збірник наукових праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – Випуск XIV(2). – С.69 – 76.

29. Засанська С. В. Можливі соціально-економічні об'єкти та характеристика компонент їх трудового потенціалу / С. В. Засанська // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія "Економічні науки". – 2007. – № 3 (25). – С.32 – 35.

Електронний ресурс

30. «Про охорону праці»: Закон України № 2695-ХІІ від 14.10.1992 (Редакція станом на 05.04.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

31. «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: Закон України № 1105-ХІV від 23.09.1999 (Редакція станом на 01.04.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

32. «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: ДСНтаП № 248 від 08.04.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>

33. ДНАОП 0.00-4.06-93. Положення про Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення: Постанова Кабінету Міністрів України № 733 від 15.09.1993 (Редакція станом на 19.09.2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/733-93-%D0%BF>

34. НПАОП 0.00-4.09-07. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду України № 55 від 21.03.2007 (Редакція станом на 18.11.2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07>

35.ДНАОП 0.00-4.12-99. Типове положення про навчання з питань охорони праці: Наказ Комітету по нагляду за охороною праці України № 27 від 17.02.1999 (Редакція станом на 14.12.2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>

36.НПАОП 0.00-4.21-04. Типове положення про службу охорони праці: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 255 від 15.11. 2004 (Редакція станом на 29.10.2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>

Методичне видання

Н. О. Мнухіна

канд. техн. наук, доцент

Н. В. Беренда

канд. техн. наук, доцент

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник

*для студентів ЗДІА
напряму 6.170202 «Охорона праці»,
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
всіх форм навчання*

Підписано до друку 29.06.2016р. Формат 60x84 1/32. Папір офсетний.

Умовн. друк. арк. 6,7. Наклад 1 прим.

Внутрішній договір № 99/16

Запорізька державна інженерна академія
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК № 2958 від 03.09.2007 р.

Віддруковано друкарнею
Запорізької державної інженерної академії
з оригінал-макету авторів

69006, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 226
ЗДІА