

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

О. Ю. Нікітченко

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

СОЦІАЛЬНО–ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ
ОХОРОНИ ПРАЦІ

*(для студентів 4-го курсу денної та 3-го курсу заочної форм навчання,
напряму підготовки 6.170202 – Охорона праці)*

ХАРКІВ – ХНУМГ ім. О. М. Бекетова – 2015

Нікітченко О. Ю. Конспект лекцій з дисципліни «Соціально-економічні основи охорони праці» (для студентів 4-го курсу денної та 3-го курсу заочної форм навчання, напряму підготовки 6.170202 – Охорона праці) / О. Ю. Нікітченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – С. 43

Автор: к.т.н.. доц. О. Ю. Нікітченко

Рецензент: к.т.н., доц. В. І. Заїченко

Затверджено на засіданні кафедри «Охорони праці та безпеки життєдіяльності», протокол №21 від 22.05.2014 р.

© О. Ю. Нікітченко, 2015
© ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015

З М І С Т

ВСТУП.....	4
Змістовий модуль №1 Соціальні основи охорони праці.....	5
ТЕМА 1 Захист працівника та його права на безпечну працю – ключова функція охорони праці.....	5
ТЕМА 2 Соціальні категорії сучасного суспільства, їхній зв'язок з працею та безпекою праці.....	12
ТЕМА 3 Ефективність суспільного виробництва. Роль охорони праці у зростанні продуктивності праці.....	15
ТЕМА 4 Роль охорони праці у збереженні трудових ресурсів.....	18
ТЕМА 5 Міжнародна організація праці (МОП).....	19
Змістовий модуль №2 Економічні основи охорони праці.....	24
ТЕМА 6 Економічне значення та економічні проблеми охорони праці...	24
ТЕМА 7 Економічні методи управління охороною праці.....	27
ТЕМА 8 Оцінка затрат на охорону праці. Фінансування охорони праці..	30
ТЕМА 9 Стимулювання охорони праці та заохочення працівників до створення безпечних і здорових умов праці.....	34
ТЕМА 10 Загальна оцінка соціальної та соціально-економічної ефективності охорони праці.....	37
Список джерел.....	42

ВСТУП

По-перше, охорона праці має соціальне значення, включаючи:

- а) охорону життя та здоров'я працівника;
- б) збереження працездатності, трудового довголіття працівника;
- в) гуманізацію праці.

По-друге, охорона праці має економічне значення, що виявляється у таких процесах:

а) скорочення втрат робочого часу та економії фонду соціального страхування, оскільки за належної охорони праці трапляється менше виробничих травм, професійних захворювань тощо;

б) зростання продуктивності праці працівників, а разом з цим і зростання виробництва та розвиток економіки країни.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ №1

СОЦІАЛЬНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

ТЕМА 1 ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА ТА ЙОГО ПРАВА НА БЕЗПЕЧНУ ПРАЦЮ – КЛЮЧОВА ФУНКЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Забезпечення безпеки праці людини на виробництві є однією з актуальних проблем, які характерні для громадського життя України в сучасний період. Травми і нещасні випадки на виробництві означають фізичні страждання і часто смерть людей, а також тягнуть за собою величезні економічні втрати.

В умовах ринкової економіки необхідно суспільне усвідомлення абсолютного пріоритету життя людини, юридичне закріплення прав працівника в області забезпечення безпеки його праці, наявність адекватного економічного механізму регулювання взаємовідносин між працею і капіталом.

Державна політика України щодо охорони праці виходить із конституційного права кожного громадянина на належні безпечні і здорові умови праці та пріоритету життя і здоров'я працівника відносно до результатів виробничої діяльності. Реалізація цієї політики має забезпечити постійне **поліпшення** умов і безпеки праці, зменшення рівнів травматизму та професійної захворюваності.

Правові та організаційні основи охорони праці є тією базою, яка забезпечує соціальний захист працівників. Правова база охорони праці у галузі ґрунтується на національному законодавстві та міжнародних нормах.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері соціального захисту громадян у процесі трудової діяльності. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Регулювання трудових відносин в Україні виробляється на підставі законодавства про працю, зокрема, Кодексу Законів про працю. Згідно зі ст. 3 КЗпП, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду

діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Гарантії, що стосуються охорони праці, встановлені статтями 153-173 КЗпП, Законом "Про охорону праці" та відповідними спеціальними нормативними актами.

ГАРАНТИ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ОХОРОНУ ПРАЦІ. ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»

Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно з законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи

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. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої

він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Працівники, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового

договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

Стаття 10. Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду. Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх

професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Стаття 12. Охорона праці інвалідів

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Стаття 13. Обов'язки роботодавця щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці.

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" гарантує право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією України (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності.

Окрім того, він створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного розв'язання триєдиного завдання: запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків унаслідок ушкодження здоров'я.

На всіх промислових підприємствах України повинні діяти стандарти безпеки праці, що встановлюють систему показників, за якими підраховується стан охорони праці структурних підрозділів та підприємства в цілому, визначаються переможці і здійснюється їх матеріальне заохочення.

Порушення нормативних актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб і органів державного нагляду, громадського та регіонального контролю передбачає покарання у вигляді штрафів, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності в залежності від виду та наслідків порушення.

Згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення (стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та охорону праці), порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладання штрафу. Так, за порушення правил безпеки юридичні чи фізичні особи, що використовують найману працю, сплачують штраф у розмірі до 5% від місячного фонду заробітної плати.

Нагляд за дотриманням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на це державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Важливе місце у нормативно-правовому полі з охорони праці займають міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку.

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції Міжнародної організації праці, Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»), Директива ЄС89/391/ЄС от 12 червня 1989р.о введені мір, що сприяють покращенню безпеки и гігієни труда робітників.

ТЕМА 2

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

Праця – основа функціонування та розвитку людського суспільства всіх соціально-економічних формацій, умова виникнення та існування людства. Соціальна сутність праці обумовлена кількома чинниками. По - перше, праця є процесом, який відбувається між людиною і природою, в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою та природою. По-друге, людина, впливаючи на природу, використовуючи та змінюючи її для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, не тільки створює матеріальні та духовні блага, а й змінює власну природу, розвиває здібності та нахили, виробляє соціально необхідні якості, формує себе як особистість. Праця є фундаментом, на якому базуються соціальні процеси, формуються соціальні відносини. Вона змінює становище різних груп працівників, формує їх соціальне та професійне обличчя. В цьому виявляється сутність праці як базового суспільного процесу.

Соціальний захист та її основні напрямки в сфері праці

Ринкова система господарювання змінює не тільки економічну політику управління господарством, а й вимоги до робочої сили формує нову політику господарської мотивації. Процес переходу до нових цінностей у житті суспільства йде не зовсім гладко. Постійно дає про себе знати гостре протиріччя між необхідністю проведення жорсткої економічної політики, розкріпачення ринкових механізмів і недостатнім запасом міцності соціального захисту людей.

Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будь-якого достатньо розвиненої держави. Концепція соціального захисту виникла наприкінці XIX – початку XX ст.ст. і в широкому общесоціологічному сенсі відповідний термін вперше з'явився в США в 30-х роках і поступово поширився в західній соціології для позначення системи заходів, що захищають будь-якого громадянина від економічної та соціальної ущемлення внаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення доходу через хворобу, народження дитини, виробничої травми або профзахворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника тощо.

Сама **система соціального захисту** в широкому сенсі – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що представляють умови для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок особистого трудового вкладу, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально вразливий шаром – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

У ХХ столітті, коли традиційне капіталістичне суспільство фактично трансформувалося в нову соціально-економічну систему і соціально орієнтоване ринкове господарство, на Заході склалися потужні системи соціального захисту, що охоплюють як суспільство в цілому, так і зокрема, охорону здоров'я. До теперішнього часу на Заході є декілька моделей систем соціального захисту громадян : американська, європейська, японська, в рамках яких є свої різновиди. Їм притаманні деякі спільні риси і поряд з цим специфічні, національні.

Ті, що йдуть в Україні глибокі соціально економічні перетворення , спрямовані на утвердження ринкової економіки, роблять проблему забезпечення ефективного соціального захисту громадян взагалі і працівників, зокрема, надзвичайно актуальною.

Таким чином, **соціальний захист** – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для трудящих умови, що забезпечують гідне і соціально прийнятну якість їхнього життя.

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.

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 вищеперелічених показників та їх складових компонентів.

Соціальне значення охорони праці виявляється, перш за все, у впливі на зміну наступних трьох основних показників, що характеризують рівень розвитку суспільного виробництва.

1. Зростання продуктивності праці в результаті збільшення фонду робочого часу за рахунок:

- скорочення внутрішніх простоїв шляхом попередження передчасного стомлення, а також зниження числа або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці. Попередження передчасного стомлення за допомогою раціоналізації умов праці, введення оптимальних режимів праці та відпочинку та інших заходів на харчових підприємствах сприяє збільшенню ефективного використання робочого часу. Цей же результат дає ліквідація мікротравм, тому що кожна з них супроводжується втратою до 2-х годин робочого часу;

- скорочення цілоденних втрат робочого часу в результаті зниження рівня або ліквідації тимчасової непрацездатності через виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності. Цей показник має важливе значення для харчових виробництв, на яких кожна травма в даний час супроводжується втратою працездатності в середньому більш ніж на 26 днів.

2. Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих за рахунок:

- поліпшення стану здоров'я працюючих і збільшення середньої тривалості їх життя шляхом поліпшення умов праці, що також супроводжується збільшенням виробничого стажу працюють при їх високої трудової активності;

- підвищення професійного рівня внаслідок зростання кваліфікації і майстерності у зв'язку зі збільшенням виробничого стажу;

- можливості використання залишкової трудової активності, великого практичного досвіду та професійних знань пенсіонерів по старості та інвалідів на доступних для них роботах і забезпеченні відповідних їх фізичних можливостей умов праці.

3. Збільшення сукупного національного продукту за рахунок поліпшення зазначених вище показників і складових їх компонентів.

ТЕМА 3 ЕФЕКТИВНІСТЬ СУСПІЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА. РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗРОСТАННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Будь-яка цілеспрямована виробнича діяльність спрямована на досягнення певного результату, ефекту. Ефект — дія, результат чого-небудь. У загальному виді *ефект* може бути визначений як абсолютна кількісна величина, що характеризує результат діяльності (ефект = результат).

Але отримання результату пов'язане з певними витратами. Відношення результату до витрат, що пов'язані з його досягненням, у загальному випадку називається *ефективністю*. Тобто ефективність — це якісна, відносна характеристика результату діяльності (ефективність = результат / витрати).

Продуктивність праці — показник економічної ефективності трудової діяльності працівників. Вона визначається співвідношенням кількості виробленої продукції чи послуг та витрат праці, тобто виробітком на одиницю витрат праці. Але ефективність праці не вичерпується тільки її економічною складовою.

Поняття „ефективність праці” ширше за поняття «продуктивність праці» та включає окрім економічного (власно продуктивність праці) ще і психологічний та соціальний аспекти.

Психофізіологічна ефективність праці визначається впливом трудового процесу на організм людини. З цієї точки зору, ефективною може бути визнана тільки така праця, яка поряд з певною продуктивністю забезпечує відповідні нормам санітарно-гігієнічні умови та безпеку, достатню змістовність праці та дотримання меж її розподілу, можливість всебічного розвитку фізичних, розумових сил та здібностей людини у процесі праці, попередження негативного впливу виробничого оточення на працівника.

Звідси випливає й поняття *соціальної ефективності праці*, яке включає вимогу гармонійного розвитку особи кожного працівника, підвищення його кваліфікації та розширення виробничого профілю, формування позитивного соціального клімату у трудових колективах, посилення соціально-політичної активності та вдосконалення всього образу життя.

Якщо не забезпечується психофізіологічна та соціальна ефективність праці, то неодмінно знижуються і темпи зростання продуктивності праці.

Тому урахування ефективності праці у всіх її аспектах потрібно при визначенні факторів та резервів зростання продуктивності праці.

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.

Крім того, слід звернути увагу на соціальні результати впливу **умов праці** на працівників.

До **позитивних соціальних результатів** можна віднести:

- ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості; стан здоров'я, ставлення до праці; соціальну активність; максимальне задоволення однією з найвагоміших потреб людини — потреби в сприятливих умовах праці і безпосередньо пов'язаної з цим потреби в змістовній, творчій, високопродуктивній праці; зміцнення здоров'я.

Негативний соціальний результат включає зниження творчої активності, зацікавленості в праці, зниження трудової дисципліни, зростання плинності кадрів внаслідок несприятливих умов праці.

За **продуктивністю праці** Україна значно відстає від передових держав. Причин цього положення багато і як наслідок існує багато шляхів підвищення продуктивності праці. У першу чергу, значні резерви зростання продуктивності праці криються в питаннях створення **оптимальних умов праці на робочому місці**. Від людини, що працює в запиленій, загазованій атмосфері, у колективі, який постійно змінюється, на травмо-небезпечному устаткуванні, чекати

високої продуктивності праці не варто. Не можна забувати також, що в Україні щорічно на виробництві від травм гине близько 1,6 тис. чоловік, інвалідами стають більше 3 тис. травмуються більше 30 тис.

За сприятливих умов праці працездатність людини підвищується тому, що не витрачаються зайві зусилля на захист організму від дії несприятливих факторів. Крім того, більш ефективно використовується робочий час за рахунок зменшення втрат його через тимчасову непрацездатність працівників. За рядом експертних оцінок загальна захворюваність працюючого населення, приблизно на 25-30% пов'язана з несприятливими умовами праці на робочому місці.

Існують експертні дані, що раціональний комплекс заходів, спрямований на поліпшення умов праці, може забезпечити збільшення продуктивності праці на 15-20%.

За даними численних досліджень у таблиці 1 надано комплекс заходів, спрямований на поліпшення умов праці.

Таблиця 1 – Комплекс заходів, спрямований на поліпшення умов праці

Найменування заходу	Зростання продуктивності праці, %
Природне освітлення	10
Улаштування раціонального штучного освітлення	6-13
Правильна організація робочого місця	скорочення браку до 25%
Продумане використання музики	21
Раціональне забарвлення приміщення	12-14
Зниження шуму до допустимих меж	25
Зниження високої температури повітря в приміщенні із 26-30 °С до 18°С	50-80

ТЕМА 4 РОЛЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗБЕРЕЖЕННІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Держава гарантує кожному громадянину право на працю, задовольняє потреби у здобутті освіти, охороні здоров'я, підготовці кадрів, забезпечує мінімальний рівень заробітної плати, пенсії, соціальних виплат.

У ст. 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист, що передбачає «Право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом».

Реалізація такого права на практиці — це забезпечення достатнього рівня добробуту громадянам держави, що відповідає міжнародним умовам, а саме: ст. 22 «Загальної декларації прав людини» та ст. 9 «Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права» від 16 грудня 1966 р., з якої випливає, що держави, беручи участь у даному пакті, визнають право кожної людини на соціальний захист, включаючи соціальне страхування.

Відповідно до правових актів Міжнародної організації праці (МОП) основою сучасного соціального захисту є дев'ять основних видів соціальних допомог:

- медичне обслуговування;
- допомога за умови хвороби, безробіття, старості, у зв'язку з нещасними випадками на виробництві;
- родинна допомога;
- допомога за умови вагітності та пологів;
- допомога за інвалідністю;
- допомога у разі втрати годувальника.

У багатьох країнах світу діє система взаємодоповнюючого соціального захисту, що містить у собі такі складові елементи:

- державне соціальне забезпечення;
- корпоративні соціальні програми;
- індивідуальне (приватне) страхування.

На сьогодні функціонують чотири моделі соціального захисту:

- **соціально-демократична модель скандинавських країн** (держава бере на себе значну частку відповідальності за соціальний захист населення);

- **модель неоліберальна (США)** (проблеми щодо соціального захисту між підприємцями і найманими працівниками розв'язуються переважно за участю профспілок);

- **модель неоконсервативна (Німеччина)** базується на змішаному державно-приватному розв'язанні соціальних проблем (відповідальність окремого підприємця замінена системою обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави);

- **система Бевериджа (Англія, Ірландія)** (головним завданням держави є захист мінімальних доходів громадян.

Розглянувши ці моделі, можна дійти висновку, що система соціального захисту населення в Україні найбільшою мірою відповідає німецькій моделі.

Слід відокремлювати основні складові соціального захисту населення України:

- 1) соціальне забезпечення;
- 2) соціальна допомога;
- 3) соціальне страхування.

Соціальне забезпечення — це надання певним категоріям громадян соціальних виплат за рахунок коштів бюджетів.

Соціальні виплати малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, жертвам війни чи політичних репресій за умови трансформаційних перетворень економіки є необхідними та доцільними. Однак вони залежать як від економічної політики уряду, стану державного бюджету, так і від механізму їх надання. Зменшення фінансових можливостей держави може призвести до затримки чи зменшення розмірів соціальних виплат. Встановлення завищеного рівня таких виплат негативно впливатиме на працевлаштування окремих осіб.

Вперше поняття «соціальне забезпечення» було застосовано у законодавстві США в 1935 р., а потім прийнято для постійного використання МОП. Ряд вчених-економістів у поняття соціального забезпечення включає страхування, забезпечення та допомогу.

Останнім часом стара система соціального захисту населення була частково зруйнована. Соціальне забезпечення залишилося елементом соціального захисту, що здійснюється відповідно до чинного законодавства у формі

соціальних виплат певним категоріям громадян за рахунок коштів державного бюджету. У законі про Державний бюджет України та рішеннях місцевих рад, органів місцевого самоврядування на кожний рік закладаються окремі види та розміри соціального забезпечення за рахунок бюджетних коштів, виконання яких покладено на управління праці й соціального захисту населення державних адміністрацій.

Система *соціальної допомоги* також побудована на фінансуванні за рахунок податків, інших надходжень до державного бюджету. Однак ці кошти направляються не фізичним особам, а підприємствам і організаціям як компенсація недоотриманих доходів. *Соціальна допомога надається у формі житлових субсидій, різного роду пільг і зорієнтована на індивідуальну потребу громадянина.*

Соціальне страхування — це важлива складова частина соціального захисту населення, центром якого є людина та її потреби, а якість їх задоволення впливає на соціально-економічний розвиток держави.

Соціальне страхування створює умови для відтворення робочої сили та захисту громадян у разі виникнення певних страхових випадків: втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, нещасного випадку на виробництві, догляду за дитиною, вагітності та пологів тощо.

Необхідність соціального страхування зумовлена такими причинами:

— наявністю громадян, які не беруть участі у суспільно-корисній праці, а тому не можуть утримувати себе за рахунок заробітної плати;

— наявністю громадян, які є дієздатними, але не мають можливості її реалізувати.

Система соціального страхування включає в себе соціальні, економічні, фінансові та правові аспекти.

Соціальні аспекти полягають у створенні універсальної системи захисту всіх верств населення від усіх чинників нестабільності. Наявність такої системи свідчить про ефективну соціальну політику держави, спрямовану на задоволення потреб громадян.

З економічної точки зору, соціальне страхування виступає важелем перерозподілу грошових коштів у суспільстві та пов'язане з розвитком економіки. Зміцнення економіки впливає на зростання доходів підприємств, організацій, а разом з тим і збільшення розміру страхових внесків.

Соціальне страхування впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства через матеріальне забезпечення та охорону здоров'я працівників. Воно створює необхідні економічні передумови для збереження працездатності економічно активної частини населення, а в певних випадках забезпечує виплату соціальної допомоги у разі втрати працездатності внаслідок загального захворювання, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

З правової точки зору, соціальне страхування — це система юридичних норм, які регулюють соціальний захист населення при виникненні страхових випадків, передбачених законодавством.

Фінансовий контроль здійснюють Державна податкова служба, Контрольно-ревізійна служба, Державне казначейство, Наглядові ради тощо.

ТЕМА 5 Міжнародна організація праці (МОП)

Проблеми міжнародного регулювання трудових відносин виникли ще на початку XIX ст. У 1901 р. в м. Базелі (Швейцарія) було створено Міжнародну асоціацію з захисту трудящих, її виконавчим органом став Міжнародний трудовий офіс. Головним завданням останнього було проведення порівняльного аналізу національних законодавств, інформування держав, збирання й дослідження документації з трудового права.

Як **основні принципи** МОП було визначено таке:

1. Міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.
2. Ненадання країною трудящим нормальних умов праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити стан трудящих у своїх країнах.
3. Свобода слова і свобода об'єднань — необхідні умови постійного прогресу.
4. Бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.
5. Всі люди незалежно від раси, віри, статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах незалежності й гідності, економічної стійкості та рівних можливостей.

Викладені принципи повинні бути головною метою національної та міжнародної політики.

Завдання МОП — це досягнення якомога повнішої зайнятості населення, підвищення життєвого рівня, задоволеність роботою, навчання, політика в галузі оплати праці, право на колективні переговори, соціальне забезпечення, охорона праці, захист добробуту дітей і жінок, забезпечення необхідним харчуванням і житлом, надання рівних можливостей для загального і професійного навчання.

На основі цих принципів у жовтні 1946 р. в Монреалі було прийнято чинний нині Статут МОП, де були визначено її цілі.

Основні цілі МОП зводяться до захисту інтересів і прав трудящих та їхніх організацій шляхом регламентації робочого часу, боротьбу з безробіттям, забезпечення гарантій заробітної плати за рівну працю, захист трудящих від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, захист дітей, підлітків і жінок, регламентацію питань соціального страхування і соціального забезпечення, організацію професійно-технічного навчання трудящих та ін. Структуру МОП схематично представлено на рисунку 5.1.

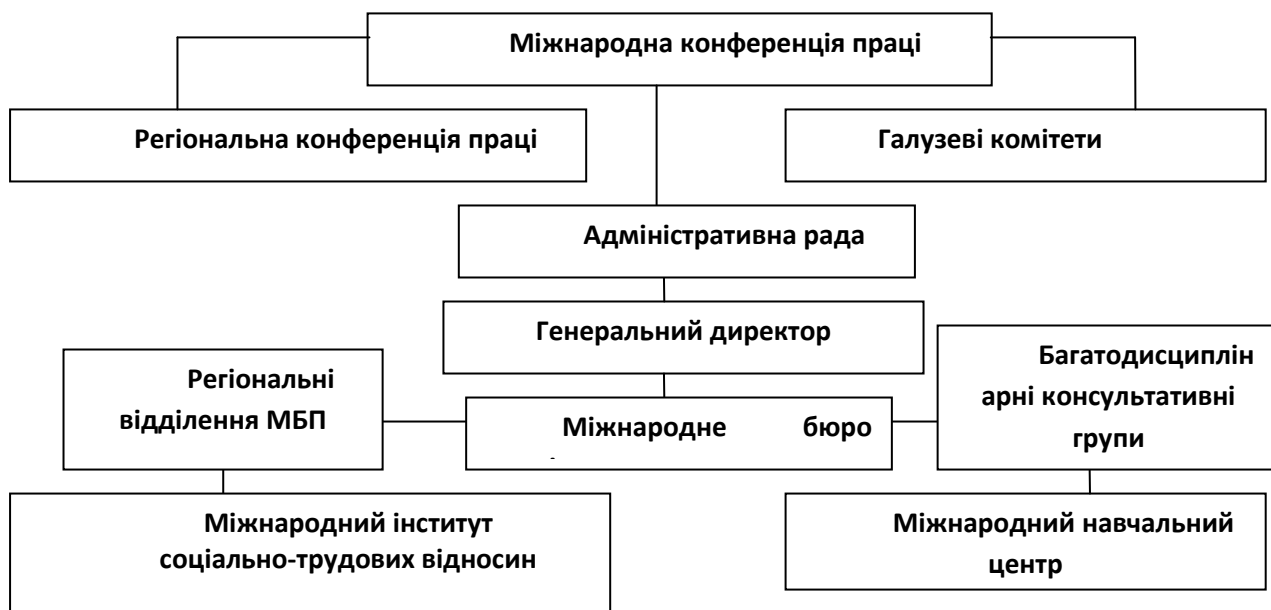


Рисунок 5.1 – Структура Міжнародної організації праці

Найвищим органом МОП є *Міжнародна (генеральна) конференція праці*. Вона скликається щорічно у червні в Женеві.

Основне завдання конференції — прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій. Конференція затверджує бюджет і програму діяльності МОП на кожне дворіччя. На ній вибирається основний виконавчий орган МОП — Адміністративна рада.

Адміністративна рада скликається тричі на рік у Женеві. Вона здійснює керівництво МОП у проміжках між конференціями, обирає Генерального директора Міжнародного бюро праці, розглядає поточні питання діяльності МОП, готує для конференції пропозиції з програми та бюджету. У межах Адміністративної ради працюють комітети, які готують питання з різних напрямків діяльності МОП для розгляду на Адміністративній раді. У складі Адміністративної ради 56 членів: 28 представників уряду, 14 представників підприємців і 14 представників профспілок.

Міжнародне бюро праці (МБП) — постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції та Адміністративної ради. Міжнародне бюро праці діє під керівництвом Генерального директора, який обирається Адміністративною радою на п'ять років із можливістю наступного переобрання.

Міжнародний інститут соціально-трудова відносин — самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення.

Міжнародний навчальний центр МОП — найбільший навчальний заклад системи ООН.

Нормотворча діяльність МОП полягає в розробці та прийнятті міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій). За період своєї діяльності МОП розробила і прийняла більше 180 конвенцій та більше 180 рекомендацій із широкого спектра соціально-трудова питань у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства. Прийняті МОП норми утворюють Міжнародний трудовий кодекс, якими керуються держави в розробці та проведенні національних трудових законодавств. Конвенція, ратифікована країною, є для неї пріоритетною в розробці національного законодавства.

Для перевірки застосування конвенцій у національному законодавстві й на практиці МОП створила механізм контролю, заснований на вивченні **комітетом незалежних експертів** національного законодавства і практики, а також розслідування конкретних випадків порушення конвенції тристоронніми органами МОП.

Особливий механізм контролю встановлено за виконанням конвенцій про свободу об'єднань. Тристоронній комітет Адміністративної ради зі свободи об'єднань розглядає скарги, що подаються міжнародними або національними профспілковими організаціями. Факти порушення конвенцій доповідаються Адміністративній раді, яка звертає увагу уряду на його зобов'язання.

МОП регламентує широкий спектр питань у сфері соціально-трудових відносин. Основними програмними пріоритетами є: сприяння зайнятості населення; структурна перебудова і соціальна справедливість; рівноправність жінок; соціальний захист інвалідів; вдосконалення управління і розвитку підприємств; покращення умов праці та виробничого середовища; усунення дитячої праці; соціальне партнерство і соціальне забезпечення; галузева діяльність; багатонаціональні підприємства; трудящі мігранти; видавнича діяльність і публікації.

Україна є членом МОП з 1954 року. З 181 конвенції, прийняті в даний час Організацією, Україна ратифікувала 50, серед яких найважливіші нормативні акти стосуються основоположних прав людини. За фінансової підтримки міжнародних організацій з 1996 року в Україні реалізується проект МОП "Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживання шкідливими речовинами в країнах Центральної та Східної Європи". Налагоджується співпраця у галузі охорони праці **України з Європейським Союзом**. Так з 1994 року було укладено угоду про партнерство і співробітництво між Україною та ЄС.

На сьогодні створено Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, який є однією з організацій Європейського Союзу. У рамках програми Tacis здійснюється робота над проектом "Сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні" (з метою підвищення рівня ефективності). Основні напрямки цього проекту включають: удосконалення нормативної бази в галузі охорони праці (ОП), створення інформаційного центру агітації; відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці працюючим.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ №2

ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

ТЕМА 6. Економічне значення та економічні проблеми охорони праці

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів з покращення умов і підвищення безпеки праці та є економічним виразом соціальної значущості охорони праці. Тобто економічне значення охорони праці оцінюється за результатами, які отримані при зміні соціальних показників шляхом впровадження заходів з покращення умов праці: підвищення продуктивності праці; зниження непродуктивних витрат часу і праці;

збільшення фонду робочого часу; зниження витрат, пов'язаних з плинністю кадрів через умови праці тощо.

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 органометричних 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 у трудовому колективі, підвищується налагодженість в роботі, зростає продуктивність праці.

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 **плинність 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.

Аналіз виробничого травматизму та профзахворюваності дозволяє виявити причини і визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи щодо запобігання виробничого травматизму і профзахворюваності.

Виробничий травматизм, професійні та професійно зумовлені захворювання завдають не лише соціальних, але й значних економічних збитків, тому методика визначення економічних наслідків непрацездатності є важливою й актуальною в сучасному виробництві. Методики для визначення збитку від захворюваності і травматизму відрізняються одна від одної повнотою врахування втрат.

У загальному випадку збиток від виробничого травматизму складається:

1 – із втрат підприємств;

2 – із втрат фонду соціального страхування.

Збиток підприємству, на якому відбувся нещасний випадок, може бути оцінений через такі показники (грн):

- втрати через простой технологічного устаткування при непрацездатності персоналу;

- втрати доходу підприємства через зниження обсягу продукції, що випускається;

- витрати на відновлення і ремонт устаткування, транспортних засобів та інше, які були зруйновані внаслідок нещасного випадку ;

- втрати виробництва в результаті браку;

- витрати на заробітну плату особам, які брали участь у порятунку і наданні першої медичної допомоги потерпілим і в ліквідації наслідків нещасного випадку;

- витрати, пов'язані з розслідуванням нещасного випадку, із запрошенням експертів, спеціалізованих лабораторій;

- втрати від зниження продуктивності праці після повернення потерпілого на виробництво;

- витрати, пов'язані з підбором і додатковим навчанням персоналу, що замінює потерпілого;

- виплата додаткової допомоги потерпілому при переведенні його на інвалідність або сім'ї потерпілого у разі його смерті.

Витрати фонду соціального страхування характеризуються такими показниками (грн):

- відшкодування збитків працівникові або його сім'ї у разі загибелі;
- повний обсяг необхідної медичної та реабілітаційної допомоги;
- навчання та перекваліфікація за неможливості виконувати попередню роботу.

Ефективність заходів з поліпшення умов праці може бути оцінена порівнянням умов праці та наслідків їх впливу на працездатність і здоров'я людини до та після впровадження заходів.

Економічний ефект при цьому досягається завдяки:

- підвищенню продуктивності праці за рахунок збільшення працездатності і зниження стомлюваності персоналу завдяки поліпшенню умов праці;

- зниженню трудомісткості продукції внаслідок зменшення витрат праці на робочому місці (скорочення зайвих зусиль і рухів);

- збільшення ефективного фонду робочого часу внаслідок скорочення цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність від виробничих травм та професійних захворювань;

- ефективного використання устаткування через скорочення внутрішньозмінних і цілоденних втрат робочого часу.

Річний економічний ефект визначається шляхом порівняння отриманої економії із приведеними витратами на здійснення заходів.

ТЕМА 7. Економічні методи управління охороною праці

Для вирішення проблем охорони праці на практиці застосовуються різноманітні механізми, серед яких суттєве місце займають **економічні методи**.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. Тобто **економічні**

методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, формує такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

В охороні праці можна виділити два принципових аспекти застосування економічних методів.

Перший з них полягає у використанні методів, які безпосередньо виконують роль **економічних стимулів**. До цих методів відносяться різного роду системи стимулювання охорони праці, що здійснюються на підприємстві, та централізовані системи стимулювання власників підприємств і трудових колективів з боку держави, регіональних органів управління охороною праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві тощо. Іншими словами, це методи, які базуються на **прямій та очевидній економічній вигоді** особи чи групи осіб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – зменшуєш свої вигоди).

Друга група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються **не на прямій та очевидній вигоді**, а на глибинних особливостях економічних законів та на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і, проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання деяких ліцензій підприємство має пред'явити дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд це чисто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: не пройдеш процедуру отримання дозволу – не будеш мати ліцензії, не будеш мати ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а, отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий метод управління в кінці ланцюжка причинно-наслідкових зв'язків стає по суті економічним.

Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямої дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

Залежно від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється **зовнішнє та внутрішнє стимулювання**.

Зовнішнє стимулювання – це заохочення роботодавця та підприємства в цілому з боку держави або суспільства. *Внутрішнє стимулювання* – це заохочення окремих робітників та структурних підрозділів з боку роботодавця (керівництва підприємства). Аналогічно цьому і економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування.

Інструментами економічного впливу держави на роботодавця є кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і охорони праці та політика штрафних санкцій. У відповідності з цим, економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані шляхом:

- створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;

 - надання податкових пільг;

- запровадження таких умов для інвестування модернізації та оновлення виробничих фондів, які обов'язково б урахували вимоги безпеки праці та виробничого середовища;

- забезпечення функціонування системи обов'язкового страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств;

- нормативно-правових вимог, які регламентують застосування штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи; фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників здійснюється за допомогою договірної регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати, систему

управління охороною праці підприємства чи взагалі через систему управління підприємством. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Економічне стимулювання потрібної поведінки людини залежить від багатьох чинників, у тому числі від рівня особистого доходу; диференціації доходів на підприємстві, у регіоні, галузі, в державі в цілому; реального бюджету працівника та його сім'ї; рівня забезпеченості житлом, послугами медицини, освіти, культури; дієвості економічних стимулів, які застосовує підприємство тощо. Зокрема рівень особистого доходу значною мірою впливає на силу мотивації. Стосовно диференціації доходів відомо, що на силу мотивації негативно впливає як незначна, так і зовелика диференціація доходів.

ТЕМА 8. Оцінка затрат на охорону праці. Фінансування охорони праці

Витрати, пов'язані з охороною праці, складаються з наступних:

- 1) витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим у наслідок травм і професійних захворювань;
- 2) пільги та компенсації за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;
- 3) витрати на профілактику травматизму та захворювань;
- 4) витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- 5) штрафи та інші відшкодування.

Розглядаючи зазначені витрати за їхньою доцільністю, їх можна поділити на доцільні, частково доцільні і недоцільні витрати.

Доцільні витрати спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності. Вони не лише забезпечують поліпшення умов праці, а й сприяють зростанню її продуктивності.

Частково доцільними вважаються витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці. Ці витрати зменшують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працюючих, у той же час їх можна уникнути шляхом приведення умов праці до нормативних.

Недоцільні витрати – це додаткові до страхових відшкодування потерпілим у наслідок травм і профзахворювань, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, витрати на штрафні санкції та інші відшкодування. Вони обумовлюють підвищення собівартості продукції,

зниження її обсягу тощо. 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 охорону праці, заходи щодо запобігання виробничого 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.

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

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.

Звичайно, доцільно обрати другий варіант. Адже перелік штрафних санкцій та інших економічних втрат підприємства передбачає: штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці; штрафи за кожен нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання; збільшені страхові виплати, що повинні здійснюватися роботодавцем у випадку незадовільної роботи з охорони праці у разі зростання виробничого травматизму та професійної захворюваності; витрати на виконання рятувальних робіт під час аварій та нещасних випадків, проведення розслідування та експертизи їх причин, поховання загиблих, на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, який одержав професійне захворювання тощо. 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 вібронебезпечних та інших шкідливих робіт тощо. Отже, ці витрати також повинні враховуватися роботодавцем у загальній сумі матеріальних втрат, що можуть мати місце на підприємстві через недостатню увагу до розв'язання проблем охорони праці.

Стаття 19 Закону «Про охорону праці» встановлює, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснює роботодавець.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці мають становити не менш як 0,5% суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і мають становити не менш як 0,2% фонду оплати праці.

Суми витрат на охорону праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначають згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, який затверджує Кабінет Міністрів України.

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

Одним з джерел фінансування заходів, спрямованих на запобігання нещасних випадків, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаній умовами праці, є ФССНВ, який:

- надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

- бере участь у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації; у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;

- перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;

- пропагує безпечні та нешкідливі умови 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;

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

- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних і нешкідливих умов виробництва;

- надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для вирішення особливо гострих проблем з охорони праці;

- виконує інші профілактичні роботи.

На підприємствах, в галузях і на державному рівні у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку створюються фонди охорони праці.

Такі ж фонди можуть створюватись органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

На підприємстві кошти вказаного фонду використовуються тільки на виконання заходів, що забезпечують доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві.

Кошти галузевих і державного фондів охорони праці витрачаються на здійснення галузевих і національних програм з питань охорони праці, науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт, що виконуються в межах цих програм, на сприяння становленню і розвитку спеціалізованих підприємств та виробництв, творчих колективів, науково-технічних центрів, експертних груп, на заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над розв'язанням проблем охорони праці.

До державного, регіональних та галузевих фондів охорони праці надсилаються поряд з коштами державного чи місцевих бюджетів, відрахуваннями підприємств та іншими надходженнями кошти, що одержані від застосування органами державного нагляду штрафних санкцій до власників, згідно із статтею 31 цього Закону, а також кошти від стягнення цими органами штрафу з працівників, винних у порушенні вимог щодо охорони праці.

Працівники, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

ТЕМА 9. Стимулювання охорони праці та заохочення працівників до створення безпечних і здорових умов праці

Стимулювання охорони праці – неодмінна умова запобігання виробничому травматизму та профілактики профзахворювань. На державному рівні стимулювання охорони праці регулюється законодавчими актами, передусім Законом «Про охорону праці», у якому цьому питанню присвячено IV розділ, і Законом «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ці закони визначають, що для розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено знижку. Якщо на роботодавця протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці встановлено надбавку до розміру страхового внеску.

Згідно зі ст. 26 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов’язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Він також відшкодовує витрати на роботи 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.

Економічне стимулювання потрібної поведінки людини залежить від багатьох чинників, у тому числі від рівня особистого доходу; диференціації доходів на підприємстві, у регіоні, галузі, в державі в цілому; реального бюджету працівника та його сім’ї; рівня забезпеченості житлом, послугами медицини, освіти, культури; дієвості економічних стимулів, які застосовує підприємство тощо. Зокрема рівень особистого доходу значною мірою впливає на силу мотивації.

Для здійснення стимулювання охорони праці необхідно мати кількісні показники для оцінки рівня роботи щодо забезпечення безпеки праці у виробничих підрозділах та на робочих місцях.



Рисунок 9.1 – Методи стимулювання дотримання нормативних вимог охорони праці на підприємстві

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці роботодавці притягаються до сплати штрафу. Якщо на роботодавця протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФССНВ може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва.

Таким чином, штрафні санкції, а також збільшені страхові виплати, які повинен здійснювати роботодавець у разі незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників і профзахворювань, нині достатньо суттєві, тому змушують його замислитися, що краще: зазнавати збитків, не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти прийнятні кошти у профілактичні заходи, зберігши життя та здоров'я людей, і не конфліктувати з Законом. Справжній власник, безумовно, обере другий варіант.

Серед стимулюючих заходів, передбачених законодавством, варто зазначити:

- отримання підприємствами на безповоротній основі фінансової допомоги від ФССНВ для вирішення гострих проблем охорони праці;
- отримання безплатних консультацій і допомоги для створення та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- диференціація внесків на державне соціальне страхування, про що сказано раніше.

Ця система стимулювання охорони праці є системою **зовнішнього стимулювання**, тобто стимулювання роботодавця державою (суспільством). Такі системи ефективно працюють у більшості економічно розвинених країн світу. У нашій країні стимулювання охорони праці через систему соціального страхування запроваджується після 2001 року Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Проте і досі система страхування в Україні через організаційні причини і накопичені раніше (до 2001) борги з виплат потерпілим, ще не застосовує знижок-надбавок до страхових тарифів і переведення підприємств до іншого класу професійного ризику, що не дає змоги використати потенціал стимулювання, закладений у системі.

Не менш важливе значення для забезпечення охорони праці має **стимулювання безпечного** виконання робіт окремими працівниками – внутрішньофірмове стимулювання. До працівників підприємства можуть застосовувати будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, у тому числі спеціальні заохочувальні

премії за досягнення високого рівня охорони праці, винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці.

Велику користь дає преміювання робітників бригад, діляниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У разі наявності небезпечних і шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендують виплачувати надбавку за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовували в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Для здійснення стимулювання охорони праці необхідно мати кількісні показники оцінки рівня роботи щодо забезпечення безпеки праці у виробничих підрозділах і на робочих місцях. Для цього розроблено і знаходять застосування багато різноманітних підходів і показників, з яких покажемо один як найтипівіший. Рівень охорони праці визначають коефіцієнтом охорони праці, $K_{оп}$ який є добутком трьох коефіцієнтів

$$K_{оп} = K_{вб} K_{тб} K_{вд},$$

де $K_{вб}$ – коефіцієнт виробничої безпеки, що характеризує виконання працівниками норм і правил охорони праці; він є відношенням кількості працівників, які суворо дотримують вимоги безпеки праці, до загальної кількості працівників у цеху (на ділянці);

$K_{тб}$ – коефіцієнт технічної безпеки, який є відношенням кількості машин, механізмів, іншого обладнання, що повністю відповідає вимогам безпеки до загальної кількості одиниць обладнання у підрозділі;

$K_{вд}$ – коефіцієнт виконавчої дисципліни, який є відношенням кількості виконаних заходів з охорони праці за певний термін до загальної кількості окреслених заходів.

Аналізуючи динаміку зміни $K_{оп}$ або інших коефіцієнтів, можна робити висновки щодо рівня та спрямованості роботи з охорони праці у підрозділі. Можна планувати зростання цих коефіцієнтів і використовувати їх для заохочення (стимулювання) колективів та окремих працівників.

ТЕМА 10. Загальна оцінка соціальної та соціально-економічної ефективності 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. 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 за галузю 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.

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 що до створення умов праці, що відповідають чинним нормативним актам з охорони праці.

Для оцінки **соціальної ефективності** заходів з удосконалення умов та охорони праці використовуються такі показники:

1. Скорочення кількості робочих місць (ΔK), що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки праці, розраховують за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100, \%,$$

де K_1, K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають санітарним нормам до і після проведення заходів; K_3 – загальна кількість робочих місць.

2. Скорочення чисельності працівників ($\Delta Ч$), які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам, визначають за формулою:

$$\Delta Ч = \frac{Ч_1 - Ч_2}{Ч_3} \cdot 100, \%,$$

де $Ч_1, Ч_2$ – чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу, осіб.; $Ч_3$ – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

3. Збільшення кількості машин, механізмів (ΔM) та виробничих приміщень (ΔB), приведених до вимог норм охорони праці, визначають за формулами:

$$\Delta M = \frac{M_1 - M_2}{M_3} \cdot 100, \%,$$

$$\Delta B = \frac{B_1 - B_2}{B_3} \cdot 100, \%$$

де M_1, M_2 – кількість машин, механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після проведення заходу, шт.; M_3 – загальна кількість машин і механізмів, шт.; B_1, B_2 – кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після здійснення заходу, шт.; збільшення кількості машин, механізмів і виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів; B_3 – загальна кількість виробничих приміщень, шт.

4. Зменшення коефіцієнта частоти травматизму (ΔK_q) визначають за формулою:

$$\Delta K_q = \frac{N_1 - N_2}{Ч_3} \cdot 1000,$$

де N_1, N_2 – кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу; $Ч_3$ – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

5. Зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму (ΔK_T) розраховують за формулою:

$$\Delta K_T = \frac{D_1}{N_1} - \frac{D_2}{N_2},$$

де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після здійснення заходу.

6. Зменшення коефіцієнта частоти професійних захворювань через несприятливі умови праці:

$$\Delta K_3 = \frac{Z_1 - Z_2}{\mathcal{C}_3} \cdot 100,$$

де Z_1, Z_2 – кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після проведення заходу.

7. Зменшення коефіцієнта тяжкості захворювання:

$$\Delta K_{3m} = \frac{D_{31}}{N_{31}} - \frac{D_{32}}{N_{32}},$$

де D_{31}, D_{32} – кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до проведення заходу і після проведення; N_{31}, N_{32} – кількість випадків захворювання відповідно до і після проведення заходу.

8. Зменшення кількості випадків виходу на пенсію з інвалідністю внаслідок травматизму чи професійного захворювання:

$$\Delta \mathcal{C}_i = \frac{\mathcal{C}_{i1} - \mathcal{C}_{i2}}{\mathcal{C}_3} \cdot 100,$$

де $\mathcal{C}_{i1}, \mathcal{C}_{i2}$ – чисельність працівників, які стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб.

9. Скорочення плинності кадрів через несприятливі умови праці:

$$\Delta \mathcal{C}_\Pi = \frac{\mathcal{C}_{\Pi 1} - \mathcal{C}_{\Pi 2}}{\mathcal{C}_3} \cdot 100,$$

де $\mathcal{C}_{\Pi 1}, \mathcal{C}_{\Pi 2}$ - кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після проведення заходу, осіб.

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

- 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.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України., 28 червня 1996 р.– К.,1996.
2. Цивільний кодекс України від 16.01. 2003 року № 435 із змінами.
3. Господарський кодекс України від 16.01 2003 року N 436 із змінами.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03. 2004 року № 1618 із змінами.
5. Бюджетний кодекс України від 21.06. 2001 року № 2542 із змінами.
6. Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-ХІІ із змінами.
7. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 року N 2694-ХІІ із змінами.
8. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.93 року № 3356-ХІІ із змінами.
9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійних захворюваннях, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.99 р. №1105-ХІV із змінами.
10. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 року N 108/95-ВР із змінами.
11. Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР із змінами.
12. ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»
13. Бедрій Я.І. Охорона праці. Навч. посібник, – Київ: ЦУЛ,2002 – 322 с., Стор. 13-20,56.
14. Геврик Є.О. Охорона праці. Навч. посібник, - Київ: Ельга, 2003 – 280 с., Стор. 9-20,48.
15. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці. Навчальний посібник. – Львів: Афіша, 2002. – 320 с.
16. Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.Т., Лапін В.М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 367 с.
17. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці [Текст] : підруч. / В. Ц. Жидецький. — 3-тє вид., перероб. і доп. — Львів : Укр. акад. друкарства, 2006. — 336 с.
18. Керб. Основи охорони праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 215 с.
19. Коваль В.І., Скороходов В.А. Управління охороною праці в промисловості: Навчальний посібник. – К.: ВД “Професіонал”, 2005. – 448 с.

Навчальне видання

НІКІТЧЕНКО Ольга Юріївна

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

СОЦІАЛЬНО–ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*(для студентів 4-го курсу денної та 3-го курсу заочної форм навчання,
напряму підготовки б.170202 – Охорона праці)*

Відповідальний за випуск *М. В. Хворост*

Редактор *З. І. Зайцева*

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2014, поз. 70Л

Підп. до друку 18.12.2014 р.

Друк на різнографі

Зам. №

Формат 60 x 84/16

Ум. друк. арк. 2,3

Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 4705 від 28.03.2014 р.