

Теоретичний матеріал до ЗМ-3

1. Суть і завдання управління охороною праці. Концепція управління охороною праці

У нових соціально-економічних умовах роль держави суттєво змінюється. Закон України «Про охорону праці» вперше чітко визначив політику держави у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі, законодавчо закріпив право працівника на безпечну працю. Згідно з цим Законом роль держави та її інститутів в охороні праці не зводиться до створення правових норм і адміністративного нагляду. Держава розробляє й реалізує заходи, спрямовані на створення цілісної системи державного управління охороною праці, організує контроль за виконанням відповідних законодавчих і нормативних актів, координує діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади в цій сфері, ініціює розробку конкретних програм у галузі безпеки та гігієни праці, стежить за їх виконанням.

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття і реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини в процесі трудової діяльності. Основними завданнями управління охороною праці є: опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному і галузевому рівнях, а також підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на:

- забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці;
- забезпечення утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд;
- пропаганду охорони праці;
- облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці;
- забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання.

Державне управління формулює державну політику в галузі охорони праці – пріоритет життя і здоров'я працівника щодо результатів виробничої діяльності. Держава приймає нормативно-правове законодавство в галузі охорони праці, встановлює обов'язки, права і відповідальність щодо проведення державної політики, створює відділи з питань охорони праці при держадміністраціях, навчально-методичні й експертно-технічні центри, систему нагляду за охороною праці, санітарно-епідеміологічні служби, органи пожежної, екологічної безпеки, фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань та інші наглядові і контролюючі органи, а також систему виробничо-технічного, інформаційного, наукового й фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

У ринкових умовах виникає три центри управління охороною праці: державне управління, управління з боку керівництва підприємства, управління з боку працівників підприємства (рис. 1).

Таким чином, управління охороною праці в ринкових умовах полягає в тому, що:

- держава створює законодавство в галузі охорони праці, комплекс наглядових інспекцій, у завдання яких входить забезпечення застосування прийнятих нормативно-правових актів, інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового і фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці;

- власник підприємства економічно заінтересований у тому, щоб його працівники не травмувалися і не хворіли, а тому забезпечує виконання на підприємстві всіх нормативно-правових актів про охорону праці. Він повинен широко залучати працівників та уповноважених трудових колективів до управління охороною праці, пропагувати серед працівників культуру здоров'я;

- кожний працівник повинен дбати про здоровий стиль життя і праці, постійно підвищувати свій кваліфікаційний, фізичний та психофізіологічний стан, програмувати шлях здорового довголіття, запобігання випадків травматизму і захворювань. Він повинен негайно повідомити свого керівника про виникнення будь-якої небезпечної ситуації. Керівник не може вимагати від працівника виконання роботи до усунення небезпечної ситуації (пошкодження огорожі, блокування, сигналізації, запиленості, загазованості тощо). Комплексне управління охороною праці з боку держави, власника і працівника забезпечить підвищення ефективності цієї діяльності.



Рис. 1. Система управління охороною праці в ринкових умовах

Згідно із Законом України «Про охорону праці» політика держави у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців, принципи державної політики в галузі охорони праці базуються на:

- повній відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексному розв'язанні завдань охорони праці на основі національних програм з цих питань та з урахуванням напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки й техніки;
- соціальному захисті працівників, повному відшкодуванні шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановленні єдиних нормативів з охорони праці незалежно від форм власності і видів їх діяльності;
- використанні економічних методів управління охороною праці, проведенні політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- здійсненні навчання населення, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпеченні координації діяльності державних органів, організацій та об'єднань громадян, які вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни і безпеки праці;
- міжнародному співробітництві в галузі охорони праці.

Враховуючи той факт, що стан охорони праці відбивається практично на всіх показниках якості життя суспільства (тривалості життя людей, стані їх здоров'я, збереженні національного багатства), наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 22.10.2001 р. № 432 затверджена Концепція управління охороною праці. Концепція спрямована на реалізацію положень Конституції та законів України щодо забезпечення охорони життя й здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, а також належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки та безпеки оточуючих, впровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі охорони праці.

Метою концепції є реалізація конституційного права працюючих на належні, безпечні й здорові умови праці. Концепція складається з розділів:

1. Загальні положення.
2. Державна політика управління охороною праці.
3. Реформування у сфері управління охороною праці.

В основу розробки концепції покладені такі принципи:

- принцип обов'язкового забезпечення безпеки людини, пріоритету життя і здоров'я працівника стосовно результатів виробничої діяльності підприємств;
- принцип плати за ризик. У багатьох країнах економічні пільги і санкції є важелями державної політики у галузі охорони праці. За розрахунками німецької ради підприємців, наслідки нещасних випадків коштують у 10 разів дорожче, ніж вартість заходів щодо їх попередження. Невипадково в багатьох розвинутих країнах інвестування в заходи з охорони праці вважаються вигідним бізнесом;
- принцип добровільності й прийнятності ризику, тобто ніхто не має права наражати людину на ризик без її згоди;

— принцип правового регулювання ризику, тобто наявності державних законів, що встановлюють систему заборон і норм попередження нещасних випадків та профзахворовань, а також обов'язкову відповідальність за порушення цих законів;

— принцип доступності й відкритості інформації з питань охорони праці.

Кабінет Міністрів України постановою від 10 жовтня 2001 р. № 1320 затвердив Національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001–2005 рр., яка передбачає комплексне розв'язання проблем охорони праці, забезпечення пріоритету здоров'я працівників, їх соціального захисту, створення належних, безпечних і здорових умов праці на виробництві.

Перший розділ програми «Організаційні заходи» передбачає проведення атестації робочих місць з небезпечними та шкідливими умовами праці, створення національного реєстру канцерогенних небезпечних підприємств, цехів і професій тощо.

Другий розділ «Пріоритетні науково-технічні дослідження і розробки з охорони праці» містить 45 заходів. Серед них:

— завершення розробки та впровадження на вугільних шахтах автоматизованої системи контролю пиловибухобезпеки (2001 р.);

— розробка автоматизованої системи контролю параметрів роботи потенційно небезпечного устаткування (2003 р.);

— створення засобів шумопоглинання для пневматичних пристроїв технологічного устаткування (2003 р.);

— розробка методики проведення гігієнічних досліджень і оцінки умов праці, методики дослідження важкості та напруженості трудового процесу для впровадження гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості й небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (2004 р.);

— розробка і впровадження у провідних галузях промисловості системи професійного психофізіологічного добору спеціалістів, зайнятих на роботах з підвищеним рівнем безпеки (2005 р.) тощо.

Третій розділ «Нормативно-правове забезпечення охорони праці» передбачає приведення нормативно-правових актів з питань охорони праці відповідно до вимог директив Європейського Союзу (2005 р.).

Четвертий розділ «Забезпечення працівників засобами колективного захисту та контролю виробничого середовища» містить вісім заходів. Серед них:

— створення приладів для здійснення контролю мікроклімату на робочих місцях (2003 р.);

— розробка апарату (приладів) для вимірювання радіаційного випромінювання у вугільних шахтах для проведення оцінки і здійснення контролю безпечних умов праці (2003 р.).

П'ятий розділ «Інформаційне забезпечення охорони праці» передбачає випуск періодичних інформаційних видань з охорони праці.

Шостий розділ програми «Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці» присвячений вивченню досвіду зарубіжних країн у сфері охорони праці, участі у діяльності міжнародних організацій.

Фінансування Національної програми здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, Державного бюджету, а також інших джерел. На виконання заходів програми передбачені витрати у розмірі 23,07 млн. грн., у тому числі з Державного бюджету – 4,29 млн. грн.

Організаційне забезпечення виконання Національної програми здійснюватиме Держнагляд охорони праці. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади запропоновано розробити галузеві та регіональні програми з урахуванням положень Національної програми.

Важливого значення в ринкових умовах набуває вдосконалення системи управління охороною праці. У зв'язку з цим виділяють основні концептуальні принципи і напрями поліпшення управління охороною праці, такі як:

- соціальна й особистісна спрямованість форм і методів управління охороною праці, орієнтованих на формування нової, працезахоронної ідеології мислення щодо безпечної трудової діяльності;

- удосконалення організації безпечного виконання робіт на всіх стадіях та етапах трудових і виробничих процесів: у період технологічної підготовки, тобто до початку роботи, в процесі роботи і після її закінчення;

- зміна стратегії забезпечення безпеки праці на основі переходу до управління виробничим (професійним) ризиком, поліпшення умов праці, доведення їх до нормативних вимог;

- цільова спрямованість працезахоронної політики, перехід від адміністративних до економічних методів управління на основі досконалішого механізму регулювання та мотивації по всій ієрархічній вертикалі: від державного рівня до рівня підприємств, який забезпечує загальну заінтересованість у створенні умов для безпечного виконання робіт і додержання заходів безпеки, техніко-технологічне удосконалення;

- поліпшення професійної підготовки й профдобору з урахуванням психофізіологічних та особистісних якостей і факторів;

- формування відповідної нормативно-правової бази на державному (законодавчому), галузевому й виробничому рівнях;

- удосконалення та підвищення ефективності системи контролю за додержанням правил безпеки на всіх етапах виробництва, функціонування системи управління охороною праці, виконанням у встановлені строки організаційно-розпорядчих документів і рішень;

- виділення необхідних (адекватних) фінансових ресурсів для реалізації цільових завдань у галузі технічної, організаційної, соціальної політики, спрямованих на профілактику травматизму, професійних захворювань та аварій.

На перше місце поставлено соціальний та особистісний напрями вдосконалення системи управління охороною праці.

2. Органи державного управління охороною праці:

їх компетенції та повноваження

Державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України, Державний департамент з нагляду за охороною праці в складі Міністерства праці та соціальної політики України (Держнагляд-охоронпраці);
- на регіональному рівні – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації й органи місцевого самоврядування;
- на галузевому рівні – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.

Державне управління охороною праці (рис. 2) здійснюється шляхом сукупності скоординованих дій органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці.

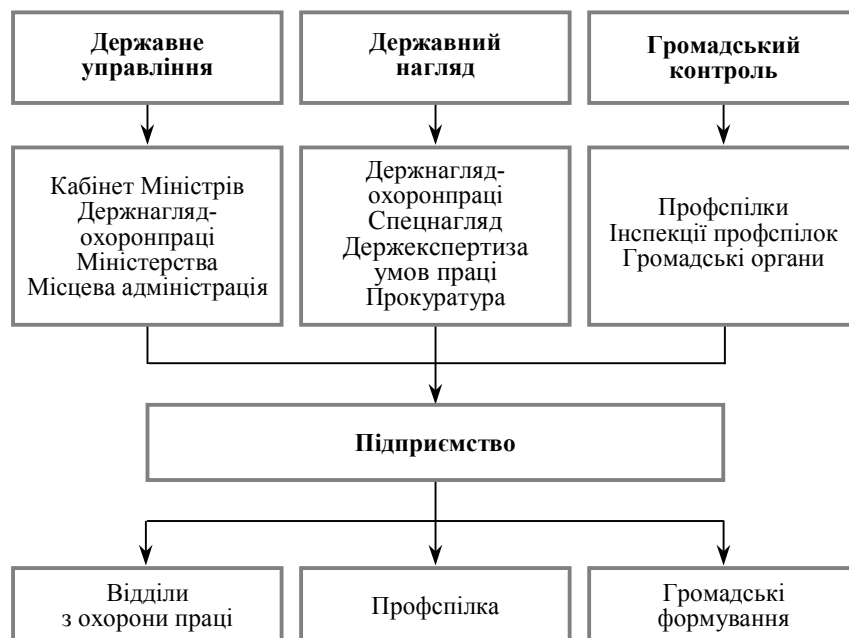


Рис. 2. Органи, які здійснюють управління, нагляд і контроль за станом умов праці та охорони праці

Управління охороною праці на всіх рівнях – державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємства, підприємців базується на законодавчих та нормативно-правових актах про охорону праці.

Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію державної політики щодо управління охороною праці, визначає функції міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, затверджує національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища.

Для реалізації цілісної системи державного управління охороною праці при Кабінеті Міністрів України створена Національна рада з питань безпечної

життєдіяльності населення. Вона розробляє та вживає заходів щодо створення цілісної системи державного управління охороною життя людей на виробництві, організовує контроль за виконанням відповідних законодавчих актів і рішень уряду України, координує діяльність центральних і місцевих органів виконавчої влади з цих проблем.

Державний нагляд за виконанням законів про працю міністерствами, відомствами, підприємствами та їх службовими особами покладений на Генерального прокурора. До органів Державного нагляду за станом охорони праці відносяться Держнагляд, Держатоменергонагляд, Держсаннагляд, Держенергонагляд, Держстандарт, діючі згідно з положеннями про ці органи.

Комплексне управління охороною праці в державі, у тому числі й державний нагляд за охороною праці здійснює Державний департамент з нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці), який виступає правонаступником Комітету з нагляду за охороною праці. Основними завданнями департаменту є реалізація державної політики у сфері охорони праці та виробничої безпеки, комплексне управління охороною праці, здійснення державного нагляду за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо безпечного проведення робіт, а також охорони надр.

Державний департамент з нагляду за охороною праці виконує такі функції:

- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади і профспілок Національну програму поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, контролює її виконання;
- організовує й здійснює державний нагляд за додержанням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів щодо охорони праці за відповідністю вимогам нормативних актів з охорони праці діючих технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів;
- проводить експертизу проектів будівництва підприємств і виробничих об'єктів, розробок нових технологій, засобів виробництва на їх відповідність нормативним актам про охорону праці;
- здійснює облік та аналіз аварій і нещасних випадків на виробництві, розробляє на цій основі пропозиції щодо профілактики аварійності й виробничого травматизму тощо.

Працівники Держнаглядохоронпраці мають досить широкі повноваження: від накладання штрафів до зупинки експлуатації підприємств, об'єктів, окремих виробництв, цехів і дільниць, робочих місць та обладнання, до усунення порушень вимог щодо охорони праці.

Для виконання своїх функцій Держнаглядохоронпраці створює територіальні управління й інспекції. Основними завданнями територіального управління Держнаглядохоронпраці згідно з Типовим положенням про територіальне управління Комітету з нагляду за охороною праці України, затвердженим наказом Комітету з нагляду за охороною праці України 2 липня 1998 р. № 135, є:

- здійснення державного нагляду за додержанням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, а також за проведенням робіт з

геологічного вивчення надр, їх охороною і використанням, переробкою мінеральної сировини;

- координація робіт з профілактики травматизму невинного характеру;
- дотримання вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці при введенні в експлуатацію нових і реконструйованих підприємств, об'єктів та засобів виробництва;
- сприяння впровадженню у виробництво нових науково-дослідних розробок, винаходів, технологій, спрямованих на поліпшення умов праці і раціональне використання мінеральної сировини.

Для виконання своїх функцій територіальне управління Держнаглядохоронпраці має у своєму складі державні інспекції, кількість яких погоджується Комітетом.

З метою технічної підтримки державного нагляду створено мережу експертно-технічних центрів, які включають 61 випробувальну лабораторію, котрі проводять експертизу технічної документації, діагностику обладнання, опрацьовують експертні висновки щодо можливості введення в експлуатацію нових та реконструйованих об'єктів і засобів виробництва.

Порядок організації державного нагляду за охороною праці в системі Держнаглядохоронпраці затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 31 травня 1995 р. № 82 зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 06.04.1998 р. № 54. Він передбачає оперативні перевірки стану охорони праці, цільові, комплексні перевірки, а також контроль технічного стану об'єктів.

Міністерство праці та соціальної політики України здійснює державну експертизу умов праці, визначає порядок і виконує контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативам з охорони праці, а також бере участь у розробці нормативних актів з охорони праці.

Щодо повноважень інших міністерств та центральних органів виконавчої влади, то вони:

- проводять єдину науково-технічну політику у галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують комплексні заходи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці й виробничого середовища;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- фінансують опрацювання і перегляд нормативних актів про охорону праці;
- організовують навчання і перевірку знань з охорони праці працівниками галузі;
- здійснюють внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці.

Місцеві державні адміністрації виконують такі функції:

- забезпечують реалізацію державної політики у галузі охорони праці;
- формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- здійснюють контроль за додержанням нормативних актів з охорони праці.

Голова держадміністрації області відповідає за проведення державної політики у сфері охорони праці, забезпечує задоволення потреб підприємств у засобах охорони праці та аудит у цій галузі. Облдержадміністрація розробляє регіональну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища з відповідним фінансуванням. Програма формується на підставі конкурсу проектів і бізнес-планів. На фінансування наукових програм виділяються конкурсні гранти. Фінансування програм проводиться за рахунок як державного і регіонального бюджету, так і Фонду соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, ініціативних, благодійних та інших фондів.

3. Державний нагляд та контроль за станом охорони праці в Україні

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.

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

- Державний департамент з нагляду за охороною праці, його територіальні управління в областях та державні інспекції;
- органи, установи і заклади Державної санітарно-епідеміологічної служби МОЗ та інших центральних органів виконавчої влади;
- Головне управління державної пожежної охорони МНС, територіальні й місцеві органи державного пожежного нагляду;
- Головна державна інспекція з нагляду за ядерною безпекою (Держатомінспекція) та Державна екологічна інспекція (в частині нагляду за безпечним використанням джерел іонізуючого випромінювання), які належать до Мінекобезпеки, і підпорядковані їм інспекції на місцях.

Певні функції у сфері контролю за додержанням законодавства про працю мають органи Державної експертизи праці. Державна інспекція умов праці Міністерства праці та соціальної політики України створена на підставі постанови Кабінету Міністрів України «Про державну експертизу умов праці» від 1 грудня 1990 р. з подальшими змінами та доповненнями, завданнями якої є здійснення державного контролю за наданням працівникам пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

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, безпечності 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.

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. Міністерства або інші центральні органи виконавчої влади, що уповноважені на управління майном державних підприємств, заснованих на державній власності, здійснюють відомчий контроль за додержанням цими підприємствами вимог законодавства про охорону праці, застосовуючи за необхідності дисциплінарні та інші примусові заходи до порушників законодавства. 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. Головна функція цих органів і служб полягає в забезпеченні контролю за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з цих

питань власниками малих підприємств, фірм, фермерських та інших господарств і фізичними особами – підприємцями, які зареєстровані відповідними місцевими органами виконавчої влади і не підпорядковані (не підконтрольні) органам та службам відомчого контролю.

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.

4. Профспілковий та громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Згідно із Законом «Про охорону праці» протягом 1992–1993 рр. профспілки передали державі наглядові функції в галузі охорони праці, одночасно скоротивши чисельність технічних інспекторів праці. Однак це зовсім не означає, що профспілки відійшли від вирішення даних проблем. Як і раніше, всі найважливіші питання організації здорових і безпечних умов праці, забезпечення прав і соціальних гарантій працівників вирішуються за безпосередньою участю профспілок. Ці повноваження закріплені в Законі України «Про охорону праці».

Досвід міжнародного профспілкового руху свідчить про те, що питання умов праці понад заробітною платою та зайнятістю є головним напрямком діяльності профспілок майже в усіх країнах світу. Адже від того, як буде облаштовано робоче місце, якою мірою воно відповідає вимогам безпеки, санітарії, гігієни, залежить не тільки здоров'я, а часом і життя працівника. Від цього безпосередньо залежить продуктивність праці та якість вироблюваної продукції.

Ризик травматизму в Україні в кілька разів вищий за його рівень у промислово розвинутих країнах світу. Для кардинального поліпшення становища з умовами та безпекою праці на виробництві необхідно змінити концепцію підходів до вирішення цих проблем.

Не можна вважати нормальним, якщо на відшкодування пільг і різних компенсацій за роботу в умовах, які не відповідають нормам та вимогам охорони праці, витрачається коштів у десятки разів більше, ніж на приведення їх у відповідність з нормативами.

Співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорони праці до видатків на доплати, пенсії, пільгові відпустки тощо становить 1 : 10. Доки таке співвідношення існуватиме, ніякого суттєвого поліпшення умов праці та різкого зниження виробничого травматизму не спостерігатиметься.

Виходячи з того, що держава починає управляти та здійснювати нагляд за охороною праці, профспілки повинні зосередитися на контролі за додержанням відповідними державними структурами, господарськими керівниками, власниками вимог законодавства про охорону праці й особливо тих, які стосуються відшкодування заподіяної шкоди потерпілим на виробництві, надання пільг і компенсацій, передбачених Законом. Тобто головним завданням

профспілок у галузі охорони праці є захист прав і законних інтересів працівників від можливого свавілля власника або державних структур.

Практично всю політику в галузі охорони праці та навколишнього середовища профспілки повинні проводити, як правило, через колективні договори і тарифні угоди, які укладаються на всіх рівнях з державними або громадськими структурами.

На державному рівні профспілки беруть активну участь у роботі щодо вдосконалення законодавства з охорони праці, створення в Україні власної нормативної бази, розробки Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, здійснення контролю за рішенням уряду й інших державних органів з цих питань. Згідно з Типовим положенням про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженим постановою президії Федерації профспілок України від 22.04.1994 р., представники профспілок беруть участь у:

- опрацюванні Національної програми поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також угод з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- формуванні регіональних програм з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
- опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;
- розслідуванні нещасних випадків та профзахворювань;
- організації страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку й на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);
- опрацюванні власником комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам, які постраждали на виробництві.

Профспілки мають право безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних зобов'язань колективних договорів (угод), додержання власником вимог трудового законодавства щодо режиму робочого часу та часу відпочинку працівників, забезпечення їх належними санітарно-побутовими приміщеннями, засобами індивідуального й колективного захисту. Вони можуть давати висновки про обставини та причини нещасних випадків на виробництві, визначати відповідальних за це службових осіб і надсилати свої висновки відповідним органам.

Разом з профспілками громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці виконують трудові колективи через уповноважених. Уповноважені з питань охорони праці здійснюють контроль:

- умов праці на робочих місцях, безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування й інших засобів виробництва, стану засобів колективного та індивідуального захисту;
- діючого режиму праці та відпочинку;

- забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям, засобами індивідуального захисту;
- пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці;
- відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я або заподіяння моральної шкоди.

Уповноважені з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти стан безпеки й гігієни праці, дотримання працівниками нормативних актів з охорони праці, а також вносити пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативних актів з охорони праці та здійснювати контроль за реалізацією цих пропозицій.

Згідно із соціальною стратегією Федерації профспілок України в умовах прискорення економічних реформ соціальні пріоритети профспілок у питаннях охорони праці й навколишнього середовища є такі:

- забезпечення всім працівникам, незалежно від форм власності та видів діяльності підприємств, умов праці відповідно до чинних законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці;
- впровадження економічних методів управління охороною праці й навколишнього середовища, що передбачатимуть як матеріальне заохочення державою відповідних заходів, так і штрафні санкції за відхилення від нормативних вимог;
- повне та своєчасне відшкодування збитків потерпілим або сім'ям загиблих на виробництві;
- своєчасна розробка та реалізація державної, галузевих і регіональних програм з охорони праці й навколишнього середовища;
- забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального і колективного захисту згідно з чинними нормами.

5. Організація наукових досліджень

Для наукового і науково-технічного вирішення проблем охорони праці, забезпечення системного й комплексного підходу до організації нормотворчої діяльності, вдосконалення нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в Україні створено мережу базових (головних) організацій та установ – понад 600 з цієї важливої проблеми. Їх діяльність охоплює майже всі нині визначені напрями охорони праці, що потребують розвитку й удосконалення. Такі організації визначено в більшості галузей народного господарства згідно з рішенням міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств, створених за галузевим принципом. Це – провідні науково-дослідні, проектно-конструкторські й інші організації, які спеціалізуються з питань безпеки, гігієни та виробничого середовища.

Для наукового забезпечення охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який разом з інститутами Академії наук України та іншими науково-дослідними і проектно-конструкторськими установами, навчальними закладами здійснює фундаментальні і прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності.

На Національний науково-дослідний інститут охорони праці покладено виконання функції головної організації в Україні, яка координує роботу в даному напрямку, надає методичну допомогу фахівцям, організує підвищення їх кваліфікації, а також безпосередньо опрацьовує проект міжгалузевих і окремих галузевих нормативних актів про охорону праці.

Реалізуючи програми TACIS, експерти Європейського Союзу тісно співробітничали з Національним науково-дослідним інститутом охорони праці в межах проекту «Підтримка здоров'я та безпеки праці».

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

План

1. Суть, принципи організації та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.
2. Організаційна структура управління охороною праці на виробництві.
3. Форми та принципи контролю за охороною праці на підприємстві.
4. Аналіз і оцінка стану охорони праці.
5. Планування організаційно-технічних заходів з охорони праці.

1. Суть, принципи організації та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві

В умовах переходу до ринку командні методи адміністративної системи управління охороною праці з боку вищих органів поступово замінюються на ринкові механізми. Основним чинником поліпшення стану охорони праці на сучасних приватних і державних підприємствах відповідно до вимог нормативних актів

дедалі рішучіше виступає економічна заінтересованість самих підприємств. Наслідки нещасних випадків і порушень нормативних актів стали настільки відчутні, що підприємства самі заінтересовані в додержанні всіх вимог охорони праці.

У роботі підприємств з охорони праці все більшого значення набувають такі фактори:

- економічна заінтересованість власника (керівника) в одержанні максимального прибутку, зменшенні витрат на штрафні санкції, ремонт пошкодженого устаткування, відшкодування шкоди потерпілим;

- необхідність постійного підвищення якості й конкурентоспроможності продукції, що можливо лише за сприятливих і безпечних умов праці;

- моральна та юридична відповідальність власника за нещасні випадки і відшкодування збитків потерпілим та їх сім'ям;

- необхідність змінювати позиції підприємства на ринку серед вітчизняних і зарубіжних конкурентів;

- необхідність підвищувати продуктивність праці й віддачу кожної затраченої людино-години, збільшувати відсоток прибутку щодо вкладених

інвестицій, підвищувати ефективність використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів;

- забезпечення технологічної переваги підприємства перед конкурентами;
- забезпечення досягнення перспективних цілей підприємства, що неможливо без підвищення рівня охорони праці.

Названі фактори створюють певний моральний і матеріальний тиск на власника підприємства, що змушує його постійно і систематично вирішувати питання охорони праці. Однак цей тиск, як і приписи державних інспекцій та численні нормативні акти, сам по собі не дасть ефекту, якщо власник не буде озброєний механізмом зменшення рівня виробничого ризику, тобто науково-обґрунтованою системою управління охороною праці (СУОП) на підприємстві.

Управління охороною праці на підприємстві є складовою, підсистемою загальної системи управління підприємством, оскільки лише за високого рівня охорони праці може бути забезпечено ефективне виконання завдань, що постають перед підприємством, і досягнення найкращих економічних результатів.

Управління – це сукупність дій, спрямованих на підтримання та поліпшення функціонування об'єкта відповідно до існуючої програми чи мети функціонування. У процесі управління орган управління одержує певну інформацію про стан об'єкта управління та стан навколишнього середовища, в якому він перебуває. На основі цієї інформації виробляється рішення, за яким здійснюється вплив на об'єкт управління.

В узагальненому вигляді процес управління охороною праці повинен передбачати такий алгоритм дій, виконуваних за замкнутим циклом: діагностику (аналіз та оцінку) стану системи прогнозування виробничого ризику й можливих наслідків планування запобіжних заходів прийняття управлінських рішень; організацію виконання; контроль за виконанням, процесом виробництва і діями персоналу діагностики.

Метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності. Мета управління може бути досягнута шляхом виконання певних функцій управління. Функція управління – це комплекс взаємозв'язаних видів діяльності, що здійснюються суб'єктом управління при цілеспрямованому впливі на об'єкт управління. Управління охороною праці забезпечує виконання таких функцій:

- організацію й координацію робіт з охорони праці;
- контроль стану охорони праці;
- облік, аналіз та оцінку показників стану умов і безпеки праці;
- планування та фінансування робіт з охорони праці;
- стимулювання забезпечення високого рівня охорони праці.

Управління охороною праці має включати виконання таких основних завдань:

- навчання працівників безпеці праці та пропаганду питань охорони праці;
- забезпечення безпеки виробничого обладнання;
- забезпечення безпеки виробничих процесів;
- забезпечення безпеки будівель і споруд;

- нормалізацію санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників;
- організацію лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- санітарно-побутове обслуговування працівників;
- професійний відбір працівників за певними спеціальностями.

Під час виконання зазначених завдань власник (уповноважений ним орган) має керуватися ст. 153, 160, 161, 163–168 Кодексу законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», а також нормативними актами з перелічених питань, розробленими й затвердженими відповідними органами та зареєстрованими в установленому порядку в Державному реєстрі міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

Важливе значення має створення системи управління охороною праці. Кафедрою охорони праці Державного університету «Львівська політехніка» науково обґрунтована побудова системи управління охороною праці на підприємствах для сучасних умов господарювання. Розробка її проводилася на базі системного підходу шляхом послідовного визначення цілей, завдань, органів і критеріїв ефективності управління охороною праці, функцій, складу системи та організаційної структури управління, розробки й вибору механізмів, методів, технічних засобів і технології управління. Це забезпечує перехід від вжиття розрізнених ситуаційних заходів з охорони праці до єдиної цілісної СУОП.

З методологічних позицій системного підходу визначається перелік і склад спеціальних функцій (завдань) управління охороною праці в їх безпосередньому зв'язку з функціональними підсистемами управління підприємством зі встановленням локальних цілей роботи, органів та критеріїв ефективності управління за кожною спеціальною функцією.

Система управління охороною праці конкретного підприємства повинна розроблятися з урахуванням особливостей його виробничої діяльності і вписуватися в існуючу структуру й схему управління підприємством у цілому, де органи (суб'єкти) управління діяльністю підприємства одночасно є органами (суб'єктами) управління охорони праці. Зокрема, суб'єктами управління виступають відповідні служби, відділи, посадові особи; об'єктами управління – діяльність функціональних служб і структурних підрозділів щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах і на підприємстві в цілому.

СУОП може бути побудована за ієрархічною трирівневою схемою. При цьому управління здійснюється на всіх рівнях і стадіях виробничого циклу (трудова діяльність працівників): на стадії підготовки – у процесі виробництва – після його завершення в умовах нормального функціонування та непланових, нестандартних (надзвичайних) ситуацій.

В основу СУОП підприємства повинна бути покладена економіко-цільова спрямованість функціонування й комплексний підхід до вирішення проблем охорони праці. Це виражається в чіткому формулюванні цільових завдань як бажаний результат діяльності та у розробці економічного механізму як способу, що забезпечує досягнення поставленої мети.

Комплексний підхід до розв'язання завдань і проблем у галузі охорони праці реалізується на основі принципів:

- спрямованості системи управління на реалізацію цільових завдань;
- безумовного пріоритету професійної та екологічної безпеки щодо інших категорій господарської діяльності, підкріпленої фінансовими й матеріальними ресурсами;
- масової участі всіх працівників підприємства в забезпеченні професійної та екологічної безпеки, а також реалізації заходів працезахоронного характеру й управлінських впливів на всіх рівнях і стадіях виробничих і трудових процесів;
- ненульового ризику, тобто усвідомлення необхідності підготовки виробництва й організації дій на випадок нестандартної (надзвичайної) ситуації;
- соціальної та економіко-цільової оцінки наслідків припустимих дій і рішень, які приймаються на основі прогнозування ризику й усунення джерел потенційної небезпеки;
- достовірності, повноти й оперативності зовнішньої та внутрішньої інформації, доведення її до кінцевої ланки всього управлінського ланцюга по вертикалі і горизонталі;
- експрес-реагування на інформацію, яка надходить: оперативної оцінки й аналізу ситуації, вироблення, прийняття та виконання управлінських рішень, спрямованих на усунення професійної та екологічної небезпеки, причин її виникнення;
- безперервності функціонування системи навчання, яка забезпечує достатню професійну компетентність менеджерів і працівників у галузі охорони праці та інженерної екології;
- безперервності контролю (нагляду) за дотриманням нормативних вимог на виробничих ділянках і робочих місцях;
- економічної мотивації й обопільної відповідальності всіх працівників (адміністрації, посадових осіб і робітників) – учасників трудових процесів на підприємстві – за створення і дотримання нормативних умов, забезпечення професійної та екологічної безпеки.

Функціональна повнота СУОП підприємства досягається реалізацією таких видів забезпечення безпеки та охорони праці:

- *нормативно-методичного забезпечення*, тобто створення на підприємстві нормативно-правової бази з охорони праці;
- *організаційного*, що передбачає таку організацію процесу виробництва, контролю за дотриманням вимог нормативних документів з охорони праці, контролю за технічним станом і експлуатацією устаткування й інструментів, будівель, споруд, яка виключала б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів, а також усувала б або знижувала до допустимого рівня вплив на працівників шкідливих виробничих факторів;
- *технічного* – сукупності технічних засобів і технічних заходів, які забезпечували б безпечну експлуатацію устаткування й технологічних процесів, безпечні та нешкідливі умови праці;

— *санітарно-гігієнічного* – проведення аналізу впливу виробничих факторів на здоров'я працівників, визначення фактичних значень конкретних параметрів небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

— *лікувально-профілактичного* – періодичного контролю за станом здоров'я працівників, наданням медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків на виробництві, організацією лікувально-профілактичного харчування працівників;

— *соціально-економічного забезпечення* – дотримання прав і соціальних гарантій працюючих, надання пільг та компенсацій особам, зайнятим на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, створення умов для економічної заінтересованості власника та працівників у поліпшенні умов і безпеки праці.

Найважливішими функціями СУОП на підприємстві є такі:

- організація та координація роботи в галузі охорони праці;
- планування роботи й прогнозування виробничого ризику;
- кадрове і професійне забезпечення;
- проектно-конструкторське забезпечення;
- технологічне забезпечення;
- технічне забезпечення;
- енергетичне забезпечення;
- забезпечення безпечної експлуатації гідротехнічних та інженерних споруд;

— матеріально-технічне забезпечення;

— метрологічне забезпечення;

— нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці, лікувально-профілактичне й соціальне забезпечення;

- правове забезпечення;
- інформаційне, нормативно-медичне і методичне забезпечення;
- економіко-цільове регулювання та мотивація безпечної роботи;
- контроль за станом охорони праці;
- облік, аналіз і оцінка показників стану охорони праці та функціонування СУОП.

Реалізацію всіх цих функцій здійснюють відповідні служби і підрозділи.

Аналіз ефективності функціонування СУОП на підприємствах проводиться за такою методикою:

— за наявністю цільових програм щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

— цілеспрямованістю щорічних комплексних заходів та інших планів роботи щодо зменшення рівня виробничого травматизму і профзахворювань, підвищення рівня охорони праці, виконанням планів, заходів, приписів, пропозицій з охорони праці;

— наявністю посадових інструкцій з охорони праці та врахуванням у них усіх завдань і функцій управління охороною праці;

- створенням мотивації роботи з охорони праці на підприємстві;
- контролем, обліком і аналізом роботи з охорони праці;

— за виконанням завдань з охорони праці. За результатами перевірки визначається середній коефіцієнт виконання завдань і функцій управління охороною праці на підприємстві та надаються пропозиції щодо поліпшення функціонування СУОП.

З метою систематизації роботи з охорони праці необхідно розробити технологічну схему управління цією діяльністю на підприємствах. Користуючись схемою як алгоритмом, керівник підприємства (підрозділу, служби охорони праці) послідовно перевіряє виконання завдань і функцій управління охороною праці. Це дає можливість системно та комплексно вирішувати всі питання охорони праці, підвищувати її ефективність, зменшувати виробничий ризик.

2. Організаційна структура управління охороною праці на виробництві

Організація роботи в царині охорони праці полягає у виборі та формуванні такої структури управління охороною праці на підприємстві, яка найповніше відповідає меті створення безпечних і сприятливих умов праці.

Об'єктом управління охороною праці є діяльність функціональних служб та структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та підприємстві в цілому.

Організація й координація робіт у галузі охорони праці повинні передбачати формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків і порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також у прийнятті та реалізації управлінських рішень. Управління охороною праці на підприємстві здійснює власник підприємства (роботодавець), а у структурних підрозділах — відповідні керівники підрозділів.

Зобов'язання, права та відповідальність посадових осіб за виконання покладених на них функцій щодо питань охорони праці розглядаються в посадових інструкціях, форма яких розроблена Держнаглядом охорони праці. Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі та на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. З цією метою він забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують функціонування системи охорони праці;
- розробляє за участю сторін колективного договору й реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні досягнення з охорони праці;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, і виконання профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства;
- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил та вимог щодо охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці й співробітництво з працівниками у галузі охорони праці.

У випадку відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник зобов'язаний вжити заходів, що забезпечать безпеку працівників.

У разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій і нещасних випадків роботодавець зобов'язаний вжити термінових заходів для допомоги потерпілим, залучити за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування.

У колективному договорі (угоді, трудовому договорі) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників:

- зайнятих на важких роботах;
- зайнятих на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на роботах, де є потреба у професійному доборі;
- осіб віком до 21 року – щорічний обов'язковий медичний огляд.

Здійснення медичних оглядів покладається на медичні заклади, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за невідповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Перелік професій працівників, які підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення встановлюються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Державним департаментом з нагляду за охороною праці.

Роботодавець має право притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності і зобов'язаний звільнити його від роботи без збереження заробітної плати. На прохання працівника або за своєю ініціативою він організовує позачерговий медичний огляд, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язано з умовами праці. За час проходження медичного огляду за працівником зберігається місце роботи (посада) і середній зарібок.

Роботодавець повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. Розслідування здійснюється за участю представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, а у

випадках, передбачених законодавством, також за участю представників органів державного нагляду, управління охороною праці та профспілок.

За підсумками розслідування нещасного випадку або професійного захворювання роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування. У разі відмови роботодавця скласти такий акт чи незгоди потерпілого або іншої заінтересованої особи зі змістом акта питання вирішується у порядку, передбаченому законодавством про розгляд трудових спорів.

Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію й звітність про стан охорони праці, повідомляти працівникам про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення й для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей;

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту;

- додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні й періодичні медичні огляди;

- співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують у навколишньому природному середовищі, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі трудової діяльності проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, мають проходити попереднє спеціальне навчання і один раз на рік перевірку знань відповідних нормативних актів про охорону праці. Перелік таких робіт затверджується Державним департаментом України з нагляду за охороною праці.

Посадові особи згідно з переліком, затвердженим Державним департаментом України з нагляду за охороною праці, до початку виконання своїх обов'язків і періодично один раз на три роки проходять у встановленому порядку навчання, а також перевірку знань з охорони праці в органах галузевого або регіонального управління охороною праці за участю представників органу державного нагляду та профспілок. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється. У разі незадовільних знань з питань охорони праці працівники повинні повторно навчатися.

Згідно з Типовим положенням про службу охорони праці служба охорони праці створюється власником або уповноваженим ним органом на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у процесі праці. Вона входить до структури підприємства, установи, організації як одна з основних виробничо-технічних служб. Її ліквідація допускається лише в разі ліквідації підприємства.

На підприємствах (у виробничих або науково-виробничих об'єднаннях) при чисельності працюючих від 51 до 500 осіб (невиробнича сфера – від 101 до 500 осіб) службу охорони повинен представляти один спеціаліст. На підприємствах, де використовуються вибухові матеріали або сильнодіючі отруйні речовини, у такій службі має бути два спеціалісти.

Чисельність працівників служб охорони праці на підприємствах із кількістю працівників понад 500 осіб розраховується за формулою:

$$M_1 = 2 + \frac{P_{\text{ср}} \cdot K_{\text{в}}}{\Phi},$$

де M_1 – чисельний склад служби охорони праці на підприємстві;

$P_{\text{ср}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства;

Φ – ефективний річний фонд робочого часу спеціалістів з охорони праці, що дорівнює 1820 год., який враховує втрати робочого часу на можливі хвороби, відпустку тощо;

$K_{\text{в}}$ – коефіцієнт шкідливості та небезпечності виробництва:

$$K_{\text{в}} = 1 + \frac{P_{\text{в}} + P_{\text{а}}}{P_{\text{ср}}},$$

де $P_{\text{в}}$ – чисельність працівників із шкідливими речовинами незалежно від рівня їх концентрації;

$P_{\text{а}}$ – чисельність працівників на роботах підвищеної небезпеки (що підлягають щорічній атестації з охорони праці).

Згідно з Типовим положенням про службу охорони праці, служба охорони праці виконує такі завдання:

- забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд;
- забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- професійну підготовку й підвищення кваліфікації працівників з питань поліпшення умов праці;
- вибір оптимальних режимів праці та відпочинку працівників;
- професійний добір виконавців для визначених видів робіт.

До основних функцій служби охорони праці належать: опрацювання ефективної цілісної системи управління охороною праці, сприяння вдосконаленню діяльності в цьому напрямі кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи, проведення оперативно-методичного керівництва роботи з охорони праці та ін.

Служба охорони праці організовує:

- забезпечення працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці;
- паспортизацію цехів, ділянок, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці;
- облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій;
- підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці;
- розробку перспективних та поточних планів роботи підприємства щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів тощо;
- допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів і реалізації її рекомендацій;
- підвищення кваліфікації й перевірку знань посадових осіб з питань охорони.

Служба охорони праці бере участь у:

- розслідуванні нещасних випадків та аварій;
- роботі комісії з питань охорони праці підприємства;
- роботі комісії по введенню в дію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переозброєнням об'єктів виробничого та соціального призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування;
- розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства;
- роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці.

Служба охорони праці контролює:

- дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці;
- виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій і подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці;
- відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного та індивідуального захисту працівників, а також наявність технологічної документації на робочих місцях;
- своєчасне проведення навчання й інструктажу працюючих, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб і осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт;
- забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, а також миючими засобами, санітарно-побутовими

приміщеннями; організацію питного режиму; надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими й шкідливими умовами праці;

- використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів згідно з чинним законодавством;

- проходження попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, із шкідливими чи небезпечними умовами праці або на таких, де є потреба у професійному доборі; проходження щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року;

- виконання заходів, наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків і аварій, визначених у актах розслідування.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків; одержувати від них необхідні відомості, документацію та пояснення з питань охорони праці; вимагати звільнення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують нормативів з охорони праці; зупиняти роботу виробництв, ділянок, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників; надсилати керівникові підприємства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Для забезпечення активного та цілеспрямованого впливу на різні фактори, які формують безпеку, необхідно управління охороною праці й організацію безпечного виконання робіт у підрозділах підприємства здійснювати як мінімум на чотирьох рівнях:

- безпосередні виконавці;
- одиничний трудовий колектив: ланка, бригада, зміна;
- одиничний функціональний підрозділ: ділянка, цех;
- структурно-функціональний підрозділ у цілому: комплекс, термінал, господарство.

Необхідними умовами ефективного функціонування системи управління охороною праці та конкретно організації роботи щодо забезпечення безпеки на підприємстві є чіткий розподіл обов'язків і відповідальності, компетенція та заінтересованість осіб на всіх рівнях структурно-функціональної схеми – від вищого керівництва до рядових виконавців; виділення адекватних ресурсів на цілі охорони праці й реалізацію профілактичних заходів; правильне розуміння на всіх рівнях потенційних наслідків нещасних випадків, професійних захворювань, аварій.

Відповідно до ст. 16 Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працівників 50 і більше осіб рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом трудового колективу та власника і

створюється з метою залучення представників власника й трудового колективу (безпосередніх виконавців робіт, представників профспілок) до співробітництва в галузі управління охороною праці на підприємстві, узгодженого вирішення питань, що виникають у цій сфері.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний та персональний склад, строк повноважень приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням власника, органу самоврядування трудового колективу і профспілкового комітету (комітетів). Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від власника та від трудового колективу.

До складу комісії від власника включаються спеціалісти з безпеки й гігієни праці, виробничої, юридичної та інших служб підприємства, від трудового колективу рекомендуються працівники основних професій, уповноважені трудових колективів з питань праці, охорони праці, представники профспілок.

Основними завданнями комісії є:

- захист законних прав та інтересів працівників у сфері охорони праці;
- підготовка на основі аналізу стану безпеки й умов праці на виробництві рекомендацій власникові і працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві;
- узгодження шляхом двосторонніх консультацій позицій сторін у вирішенні практичних питань у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власника і трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам;
- вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору окремих питань з охорони праці та використання коштів на заходи з охорони праці підприємства.

Комісія має право:

- звертатися до власника або уповноваженого ним органу, органу самоврядування трудового колективу, профспілкового комітету (комітетів) з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;
- створювати робочі групи з числа членів комісії для вироблення узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці із залученням до їх складу на договірній основі за погодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;
- одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету (комітетів) необхідну інформацію;
- встановлювати ступінь вини потерпілого в порядку, визначеному трудовим колективом за поданням власника та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розміри одноразової допомоги, коли нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці і факт наявності його вини встановлено комісією з розслідування нещасних випадків;
- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпеченням працівників засобами колективного й індивідуального захисту, змиваючими та

знешкоджуючими засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою і за станом використання санітарно-побутових приміщень тощо;

- ознайомлюватися з будь-яким матеріалом з питань охорони праці, аналізувати стан умов та безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;

- бути доступною на всі ділянки виробництва й обговорювати з працюючими питання охорони праці;

- делегувати своїх представників для участі у розв'язанні разом з представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних з відмовою працівника виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я чи життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація, а також в обговоренні питань охорони праці власником або уповноваженим ним органів – профспілковим комітетом чи органом самоврядування трудового колективу (за погодженням з цим органом).

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на квартал, півріччя чи рік і затверджуються нею.

З метою залучення широких кіл працівників до здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці на виробництві, створення дієвих систем управління охороною праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й видів їх діяльності створюється інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці. Функції та права уповноважених трудових колективів з питань охорони праці визначені Типовим положенням про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.

3. Форми та принципи контролю за охороною праці на підприємстві

Однією з основних складових системи управління охороною праці є контроль за охороною праці, і від того, наскільки він чітко виконується, залежить стан охорони праці на підприємстві. Зміст функції контролю полягає у перевірці стану умов праці, виявленні відхилень від вимог законодавства про працю, від стандартів безпеки праці, правил і норм охорони праці, рішень директивних органів, а також у перевірці виконання службами й підрозділами своїх обов'язків у сфері охорони праці.

Контроль буває технічний, якщо його об'єктами є предмети праці (продукція, технічна документація), засоби праці (обладнання, інструмент), трудові процеси, а також соціальний, якщо його об'єкт становить діяльність людини.

До основних форм контролю за охороною праці на підприємстві належать:

- відомчий контроль вищими органами, який здійснюється шляхом систематичної перевірки міністерствами й відомствами дотримання умов стандартів, норм і правил охорони праці та трудового законодавства на підлеглих їм підприємствах;

— оперативний контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства. Він полягає в перевірці організаційно-технічного забезпечення безпеки праці на відповідність нормативним вимогам;

— громадський контроль, який здійснює профспілковий комітет через уповноважених трудових колективів та комісію з охорони праці;

— адміністративно-громадський контроль, що може здійснюватися на основі триступінчастої системи і тримірної просторової системи. Триступінчаста система являє собою: перший ступінь — ділянка цеху, другий — цех, третій ступінь — підприємство. На першому етапі контроль здійснюють начальник ділянки, майстер, механік, уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, які щоденно перевіряють готовність машин до роботи, а виконавців — до трудової діяльності, відповідність та дотримання умов праці й вимог безпеки на робочих місцях і ділянках під час виконання трудових і виробничих процесів. На другому етапі комісія на чолі з начальником цеху разом з представниками комісії з охорони праці, представником технічних служб цеху, інженером відділу охорони праці перевіряє стан охорони праці в цеху згідно із затвердженим графіком (два рази на місяць). На третьому етапі контролю комісія у складі керівника підприємства чи головного інженера, керівників технічних служб, інженера з охорони праці, комісії з охорони праці перевіряє стан охорони праці на підприємстві. Всі виявлені недоліки записуються в спеціальному журналі.

На відміну від одномірної триступінчастої системи контроль на основі тримірної просторової системи проводиться безперервно:

— на трьох рівнях: управлінському, організаційному, виконавчому;

— на трьох стадіях виробничих процесів: перед початком роботи, в процесі її виконання, після закінчення роботи;

— на трьох часових інтервалах: щодня (щозмінно), щомісячно, щоквартально.

За своїм змістом контроль повинен передбачати організацію та здійснення нагляду за:

— станом і функціонуванням СУОП у цілому на підприємстві і в підрозділах;

— рухом та виконанням строків і вказівок організаційно-розпорядчої документації;

— організацією та виконанням робіт безпосередньо на ділянках і робочих місцях.

Зазначена система безперервного контролю дасть можливість одержувати як систематичну підсумкову інформацію про стан охорони праці на підприємстві в цілому для прийняття стратегічних рішень, так і оперативну — про характер порушень технологічної дисципліни, норм та правил безпеки безпосередньо в місцях виконання робіт з метою вжиття заходів, що унеможливають передумови травм і аварій.

Переваги поданої системи полягають у наступному:

— система безперервного контролю з трьох ієрархічних рівнів, на яких здійснюється наглядова діяльність, пов'язується з традиційною триступеневою системою;

– на відміну від попередньої триступеневої пропонована система є неформалізованою, простішою, а отже, більше наближеною до практики, більш життєвою;

– система відповідає всім принципам контролю і за неформального підходу може бути ефективним засобом профілактики травматизму та механізмом управління охороною праці на підприємстві.

Залежно від характеру та обсягу контролю передбачаються такі види перевірок:

– перевірка нормативних умов – це контроль умов праці на робочих місцях і ділянках, технологічних та виробничих місцях, а також процесів на відповідність нормативним вимогам, а саме: контроль додержання правил та норм безпосередніми виконавцями, забезпеченості інвентарем, стану робочих місць і ділянок тощо. Він здійснюється на виконавчому рівні;

– організаційно-технічна перевірка передбачає контроль за організаційно-технічним забезпеченням безпеки праці в підрозділах і реалізується на рівні організаторів та виконавців робіт;

– комплексна перевірка – контроль підрозділів за всіма аспектами діяльності в галузі охорони праці; управлінського, організаційного, технічного забезпечення безпеки праці; організації виконуваної профілактичної роботи, створення і додержання нормативних умов; аналізу статистики травматизму тощо. Реалізується на управлінському рівні;

– цільова перевірка – це контроль, який передбачає поглиблену перевірку певного виду діяльності підрозділів з охорони праці (додержання правил експлуатації вантажопідйомних машин, будівель і споруд, електричного чи іншого устаткування, забезпечення спеодягом тощо) на відповідність нормативним вимогам.

Система контролю повинна формуватися на основі певних уніфікованих принципів та концептуальних підходів.

До числа основоположних принципів можна віднести такі:

1. Контроль повинен бути безперервним у часі, тобто мати систематичний характер, проводитися в кожному часовому інтервалі (день, тиждень, місяць, квартал, рік), на всіх стадіях організації та здійснення виробничої діяльності, ієрархічних рівнях управління й виконання. В окремих випадках необхідним є постійне і безпосереднє спостереження за виконанням робіт.

2. Контроль має бути повним, всебічним, об'єктивним; охоплювати всі аспекти діяльності підприємства в галузі охорони праці, відображати реальний стан цієї діяльності в контрольованих підрозділах, на ділянках і робочих місцях; забезпечувати одержання на кожному обліковому часовому інтервалі даних, необхідних для оцінки стану охорони праці; бути максимально об'єктивним, незалежним від суб'єктивних оцінок.

3. Контроль повинен бути випереджаючим (чи запобіжним), тобто мати профілактичний характер. Система контролю має бути спрямована на запобігання порушенням, а не лише на їх констатацію. Це необхідно для того, щоб запобігти нещасному випадку, аварії, профзахворюванню. Виявляючи фактори ризику як

передумови травм і аварій, ми тим самим знижуємо чи унеможливуємо реалізацію потенційної небезпеки.

Прикладами запобіжного контролю є:

- діагностика технічного стану технологічного устаткування та механізмів, інвентаря, оснастки;

- перевірка наявності й стану засобів індивідуального захисту; первинний та періодичний медичний контроль працівників тощо.

4. Система контролю має бути пов'язана з економічним механізмом регулювання та мотивацією безпечної роботи. За результатами контролю й оцінки стану охорони праці повинно здійснюватися заохочення (за роботу без травм та аварій), а також покарання (за низький рівень охорони праці) посадових осіб, окремих порушників, виробничих колективів і підрозділів.

5. Контроль повинен бути ефективним. Даний принцип полягає в тому, що наглядові функції здійснюються не заради самого контролю, а для усунення виявлених недоліків з метою приведення умов праці на робочих місцях та ділянках до нормативних вимог, для зниження потенційного ризику, підвищення безпеки трудових і виробничих процесів. Однак при цьому слід враховувати, що ефективним може бути тільки такий контроль, який забезпечить необхідну й своєчасну оцінку стану та перспектив розвитку ситуації за мінімальних затрат часу і зусиль.

Принцип мінімуму причин означає, що істотний вплив на кінцевий результат виробничого процесу справляє лише невелика кількість факторів.

Принцип точки контролю – це контроль, який здійснюється в точці докладання зусилля та є найефективнішим.

Щодо охорони праці дані принципи можна інтерпретувати так:

- винуватцем більшості нещасних випадків, помилок та порушень регламентованих правил є невелика частина працівників;

- лише деякі операції і незначна кількість колективів регулярно створюють серйозні труднощі.

На вказаних моментах і має бути зосереджена увага керівників підрозділів та ділянок.

Наведені положення становлять основу стандарту СТП 195-145-91.

4. Аналіз і оцінка стану охорони праці

Аналіз стану охорони праці на підприємстві виконується з метою виявлення причин і факторів незадовільного стану безпеки виробництва, які найбільше впливають на результати діяльності підприємства й на визначення заходів щодо поліпшення умов та охорони праці.

Оцінка рівня стану охорони праці в підрозділах здійснюється відділом охорони праці та спеціалізованими комісіями за результатами періодичного контролю за відповідний період на підставі статистики травматизму, аналізу усунення порушень, виявлених під час попереднього контролю, зазначених у приписах інженерів охорони праці, органів нагляду та ін.

Стан охорони праці необхідно оцінювати на основі показників, їх чисельної оцінки та при порівнянні із заданими чи базовими значеннями.

Система показників потрібна для того, щоб:

- планувати і прогнозувати стан охорони праці на перспективу у вигляді цільових завдань;
- об'єктивно оцінювати фактичний стан охорони праці й ефективність функціонування системи управління, а також ступінь вирішення цільових завдань (досягнення мети);
- порівнювати в оцінюваному періоді діяльність підприємств у галузі охорони праці, які мають різний характер виробництва;
- використовувати показники як вихідну інформацію для економічного регулювання;
- вибрати пріоритетні напрями діяльності (оптимальні варіанти), які забезпечували б ефективне функціонування системи за обмежених ресурсів.

Практика свідчить, що для оцінки стану охорони праці можуть застосовуватися як оцінні, так і аналітичні показники.

Серед найбільш поширених оцінних показників стану охорони праці слід виділити традиційні коефіцієнти частоти ($K_{ч.т}$) та тяжкості травматизму ($K_{т.т}$). Крім них, для оцінки стану можуть бути використані й такі оцінні показники:

- чисельність потерпілих у результаті нещасних випадків із втратою працездатності більш ніж на один робочий день (абсолютне число за даними статистики);
- загальна кількість днів втрати працездатності по всіх нещасних випадках з урахуванням перехідних;
- коефіцієнт частоти смертельного травматизму ($K_{ч.с}$);
- відносні коефіцієнти частоти ($K_{ч.т.в}$) та тяжкості ($K_{т.т.в}$), що обчислюються як відношення $K_{ч.т}$ та $K_{т.т}$ до базових завдань $K_{ч.т.б}$ і $K_{т.т.б}$, тобто

$$K_{ч.т.в} = \frac{K_{ч.т}}{K_{ч.т.б}}, \quad K_{т.т.в} = \frac{K_{т.т}}{K_{т.т.б}}.$$

Серед усіх оцінних показників відносні коефіцієнти частоти та тяжкості травматизму найбільше відповідають цільовій стратегії управління, оскільки базові значення показників можуть періодично коригуватися в міру наближення до них чи за їх перевищенням. Тоді робота підприємства (підрозділу) оцінюватиметься як задовільна.

Виділяють також аналітичні показники. До них можна віднести:

- загальний показник травматизму;
- чисельність потерпілих у результаті нещасних випадків із втратою працездатності менш ніж на один робочий день (за даними статистики);
- загальні фактичні витрати на відшкодування шкоди потерпілим (за бухгалтерськими даними) або сума страхових внесків з урахуванням прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;
- загальні фактичні витрати, вкладені в цільові заходи охорони праці (за бухгалтерськими даними).

Аналіз може провадитися і за іншими, більш специфічними параметрами та напрямками, характерними для конкретних виробництв, наприклад за кількістю

нешасних випадків на облікову одиницю виробленої продукції у натуральному чи грошовому виразі, на 10 млн. відпрацьованих годин тощо. Аналогічний підхід може бути й до статистики професійно зумовлених захворювань.

На основі кількісних та інших показників роботи підприємства в галузі безпеки праці може здійснюватися й якісна оцінка стану охорони праці: задовільний стан, незадовільний стан чи вкрай незадовільний стан. З цією метою мають бути встановлені чіткі, об'єктивні межі даного розподілу.

Стан охорони праці вважається незадовільним за наявності в підрозділі в оцінюваному періоді хоча б одного з перелічених факторів, одного й більше травматичних випадків чи/і аварійних ситуацій, порушень, що виявляються повторно по закінченні терміну усунення; порушень, пов'язаних з явною чи потенційною небезпекою для здоров'я і життя людей, значними негативними технічними чи екологічними наслідками (так званих критичних порушень), а також виявлених у момент проведення періодичного (квартального) контролю. У разі відсутності в підрозділі зазначених факторів стан охорони праці оцінюється задовільно. Стан охорони праці вважається вкрай незадовільним за наявності групових чи смертельних випадків.

Оцінка стану охорони праці за результатами роботи за рік здійснюється щодо тих самих категорій, виходячи з переважаючої оцінки за результатами періодичного контролю. Якщо охорона праці була оцінена більше ніж в одному кварталі незадовільною за результатами року, вона не може бути оцінена позитивною, тобто задовільною. У разі, якщо хоча б в одному з кварталів робота підрозділу оцінювалась як вкрай незадовільна за результатами року, вона повинна бути визнана також незадовільною.

Оцінка охорони праці на підприємстві в цілому здійснюється на підставі відповідних оцінок у підрозділах. Незадовільно оцінюється рівень охорони праці, якщо її стан більш ніж у половині підрозділів було оцінено незадовільно, коли коефіцієнт частоти травматизму в обліковуваному календарному періоді перевищує його значення за аналогічний період порівнюваного (минулого) року. Стан охорони праці оцінюється вкрай незадовільно в тому разі, якщо хоча б в одному з підрозділів і хоча б в одному з періодів він оцінювався як вкрай незадовільний. В усіх інших випадках, крім зазначених, рівень охорони праці оцінюється задовільно (позитивно).

Разом з тим практика показує, що для характеристики діяльності підрозділів у середині підприємства цілком достатньо якісної, а не кількісної оцінки стану охорони праці (наприклад, задовільний, незадовільний або вкрай незадовільний стан).

5. Планування організаційно-технічних заходів з охорони праці

Важливою функцією управління охороною праці є планування організаційно-технічних заходів щодо охорони праці, яке має вирішальне значення для підвищення ефективності роботи з охорони праці. Слід зазначити, що планування роботи з охорони праці на підприємствах ведеться переважно нецілеспрямовано, і тому вся робота не дає вагомого зниження виробничого травматизму. На більшості підприємств не проводиться необхідна аналітична передпланова робота,

зокрема прогнозування цієї діяльності. Тому важливого значення набуває застосування методів інженерного прогнозування небезпечних та шкідливих виробничих факторів шляхом аналізу проектно-конструкторських і технологічних розробок та діючих виробничих процесів, визначення головної і локальних стратегій роботи з охорони праці на підставі встановлення причин виробничого травматизму й профзахворювань, вивчення стану умов праці за результатами паспортизації та атестації робочих місць, збору пропозиції від працівників, уповноважених з охорони праці і профспілок, аналізу експертних оцінок.

Планування робіт з охорони праці може бути перспективне, поточне (річне) та оперативне (квартальне, щомісячне, декадне). При цьому використовуються:

- плани економічного і соціального розвитку підприємств;
- плани організаційно-технологічних заходів, спрямовані на поліпшення умов праці;
- матеріали атестації робочих місць;
- матеріали розслідування нещасних випадків на виробництві;
- пропозиції комісії з охорони праці.

Важливе значення в системі планування має розробка розділу «Охорона праці» колективного договору підприємства. Колективний договір (угода) є найважливішим документом у системі нормативного регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних взаємовідносин між власниками уповноваженими ними органами) й працівниками з першочергових соціальних питань, у тому числі з питань умов і охорони праці. Це ствердження впливає з вимог Законів України «Про охорону праці» та «Про колективні договори і угоди», якими передбачено, що здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх прав та соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються насамперед за допомогою колективного договору (угоди).

Укладенню колективного договору (угоди), як відомо, повинні передувати колективні переговори, які розпочинаються сторонами за три місяці до закінчення строку дії попереднього договору. Зобов'язання, які пропонується включити до колективного договору (угоди) за підсумками переговорів, повинні бути всебічно обґрунтованими і реальними, адже після схвалення та підписання колективного договору вони стають обов'язковою для виконання локальною нормою, що діє в межах підприємства (галузі).

Визначаючи загальні принципи формування двосторонніх зобов'язань з охорони праці, слід підкреслити, що ці зобов'язання не повинні суперечити законам та іншим нормативним актам України. Гарантії, пільги й компенсації, передбачені для працівників чинним законодавством, мають вважатися мінімальними, обов'язковими для виконання за будь-яких умов. Водночас за наявності на підприємстві (в об'єднанні підприємств) певних економічних можливостей нормативні пільги і компенсації можуть перевищуватися й застосовуватися у більших розмірах на підставі додаткових зобов'язань згідно з колективним договором (угодою). Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про охорону праці» може бути передбачено: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, визначені відомим

списком), додаткового комплексу спецодягу понад установлені норми; обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень (саун, душових кабін) у тих виробництвах, де нормами це не передбачено; встановлення залежно від конкретних умов праці додатково оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення чи скороченої тривалості робочого часу тощо.

Колективний договір повинен обов'язково містити заходи захисту прав і соціальних інтересів осіб, потерпілих на виробництві від нещасних випадків (профзахворювань), а також утриманців та членів сімей загиблих. Ідеться про відшкодування завданої їм шкоди; оплату одноразової допомоги; компенсацію витрат на придбання ліків, на проходження додаткового платного лікування; надання потерпілим легшої роботи відповідно до медичного висновку із збереженням середнього заробітку; організацію навчання, перекваліфікації та працевлаштування інвалідів праці; надання інвалідам допомоги у вирішенні соціально-побутових тощо.

Трудовий колектив може приймати окреме рішення щодо визначення безпосередньо в колективному договорі розміру одноразової допомоги. З цією метою може бути рекомендовано включення до даного договору своєрідної шкали розмірів допомоги залежно від певних факторів, а саме: важкості ушкодження здоров'я, складу сім'ї (наявності утриманців), ступеня вини потерпілого тощо.

Якщо ушкодження здоров'я настало не тільки з вини адміністрації підприємства, а й унаслідок порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, сума допомоги, підлягає зменшенню у таких розмірах.

Порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, з якими він не був обізнаний унаслідок несвоєчасного або неякісного проведення навчання та інструктажу, незабезпечення необхідними нормативними документами, не є підставою для зменшення розміру одноразової допомоги або відшкодування шкоди. Трудовий колектив за необхідності визначає механізм застосування положень колективного договору про одноразову допомогу в кожному конкретному випадку ушкодження здоров'я працівника. Він має право, наприклад, доручити комісії з питань охорони праці підприємства або групі фахівців чи відповідній комісії профспілкового комітету підготовку свого висновку про розмір одноразової допомоги потерпілому від конкретного нещасного випадку (профзахворювання), якщо адміністрація не в змозі безпосередньо застосувати положення колективного договору.

Важливе значення в колективних договорах повинно приділятися і формуванню комплексних інженерно-технічних заходів щодо подальшого поліпшення умов праці, забезпечення працюючих відповідними засобами індивідуального та колективного захисту. При цьому всі заходи мають бути спрямовані лише на досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на виробництві.

Указані заходи формуються у вигляді спеціального додатку до колективного договору в плані «Комплексних інженерно-технічних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища,

підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій». Особливе місце і значущість їх серед зобов'язань колективного договору зумовлюються тим, що завдяки їх реалізації в умовах діючого виробництва досягається відчутний прогрес у забезпеченні охорони праці, робочі місця доводяться до нормативних вимог, умови праці наближаються до оптимальних.

Спільними рекомендаціями державних органів та профспілок рекомендується вносити в комплексні плани поліпшення умов праці, охорони праці й санітарно-оздоровчих заходів (у відповідні додатки до колективних договорів) такі заходи:

- розробку, виготовлення і встановлення нових, ефективніших інженерно-технічних засобів охорони праці (огорож, засобів сигналізації, контролю, запобіжних пристроїв тощо);

- реконструкцію системи природного та штучного освітлення з метою досягнення нормативних вимог щодо освітленості робочих місць діючого виробництва;

- розробку, виготовлення і монтаж нових, реконструкцію наявних вентиляційних систем та пристроїв, установок для кондиціонування повітря у приміщеннях діючого виробництва, а також у кабінах управління металургійним устаткуванням, мостовими кранами ливарних цехів тощо;

- здійснення конструктивних рішень і заходів, що забезпечують на діючому устаткуванні виключення або зниження шуму, вібрації, шкідливих випромінювань та інших факторів до регламентованих рівнів;

- впровадження устаткування й пристроїв, які забезпечують застосування безпечної напруги до 12 В у приміщеннях особливо небезпечних та до 42 В – у приміщеннях з підвищеною небезпекою ураження електричним струмом;

- введення в електроустаткування пристроїв для контролю стану ізоляції й засобів сигналізації або відключення електричного живлення у випадках пошкодження цієї ізоляції;

- виконання робіт щодо застосування сигнальних кольорів та знаків безпеки відповідно до правил і стандартів безпеки праці;

- обладнання спеціальних механізмів та пристроїв, що забезпечують зручне й безпечне виконання робіт на висоті (наприклад, ремонт, скління вікон і ліхтарів, очищення скла, обслуговування освітлювальної арматури тощо);

- заходи щодо усунення безпосереднього контакту працівників із шкідливими речовинами та матеріалами, виводу людей із небезпечних зон (наприклад, шляхом впровадження засобів механізації, дистанційного управління, надійнішої герметизації устаткування і т. д.);

- реконструкцію у діючих виробництвах систем опалення з метою доведення температурного режиму до встановлених нормативів;

- впровадження більш безпечних і нешкідливих засобів транспортування різних вантажів, сировини й матеріалів на заміну ручним трудомістким операціям (наприклад, пневмотранспорту для сипучих, пилюватих матеріалів, трубопровідних систем перекачування кислот, лугів до місць їх застосування тощо);

— виготовлення спеціальних майданчиків, сходів та інших засобів для безпечного виконання робіт щодо ручного зачалування контейнерів і пакетованих вантажів, відкривання люків залізничних напіввагонів, обслуговування запірної арматури, розташованої на висоті, тощо;

— заходи щодо розширення, реконструкції санітарно-побутових приміщень з метою доведення забезпеченості ними працюючих до чинних норм, додаткове обладнання цих приміщень сучасним інвентарем і пристроями тощо.

Колективний договір (угода), як свідчить ст. 25 Закону України «Про охорону праці», має встановлювати будь-які види заохочень за сумлінне ставлення до вирішення завдань охорони праці (премії, в тому числі преміювання спеціального виду, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво й раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці, моральні заохочення). Функція стимулювання роботи з охорони праці спрямована на створення заінтересованості працівників у вирішенні задач у сфері охорони праці із забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на робочих місцях, у цехах і на підприємстві.

ТЕМА.

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

План

1. Економічне і соціальне значення поліпшення умов та охорони праці в ринковій системі господарювання.
2. Витрати підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці: визначення, класифікація й ефективність.
3. Методика оцінки соціальної та економічної ефективності заходів щодо вдосконалення умов і охорони праці.
4. Економічне стимулювання поліпшення умов і охорони праці. Європейська модель економічного стимулювання охорони праці.

1. Економічне і соціальне значення поліпшення умов та охорони праці в ринковій системі господарювання

Розглядаючи охорону праці в умовах ринкової економіки особливу увагу необхідно звернути на економічні аспекти охорони праці. Здійснення заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва.

До позитивних економічних результатів впливу умов праці на людину слід віднести підвищення продуктивності праці, раціональне використання основних виробничих фондів. Сприятливі умови забезпечують піднесення продуктивності праці за рахунок як інтенсивних змін (скорочення витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції), так і екстенсивних (збільшення ефективності використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат за тимчасовою непрацездатністю та виробничим травматизмом).

Зростання продуктивності праці супроводжується також досягненням високої якості виробленої продукції або послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції. 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 %, а раціональне фарбування робочих приміщень – на 25%.

Збільшення ефективного фонду робочого часу може бути досягнуто за рахунок скорочення тимчасової непрацездатності працівників унаслідок хвороб та виробничого травматизму. Втрати робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності на різних підприємствах різноманітні й становлять приблизно 2,5 % річного фонду робочого часу на підприємствах із сприятливими умовами праці і 5–10 % – на підприємствах з небезпечними та шкідливими умовами.

Поліпшення умов і впровадження заходів по забезпеченню безпеки праці скорочують плинність кадрів. За мотивами «важкі і несприятливі умови» звільняються в промисловості до 20 % усіх вивільнених, а в будівництві – понад 25 %.

Слід зазначити, що позитивні економічні результати тісно пов'язані як з особистими факторами (дієздатність, працездатність), так і з соціальними наслідками. Зростання продуктивності праці пов'язано зі скороченням цілоденних витрат робочого часу, зумовлених тимчасовою непрацездатністю, підвищенням використання робочого часу і продовженням періоду активної трудової діяльності.

Несприятливі умови призводять до зворотних результатів: різних форм та ступенів втомлюваності працівників, функціонального напруження організму. До негативних економічних результатів належать недоодержання додаткового продукту, затримка з уведенням нових фондів, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці.

Крім того, слід звернути увагу на соціальні результати впливу умов праці на працівників. До позитивних соціальних результатів можна віднести: ступінь сприятливого впливу трудового процесу на здоров'я людини та розвиток її особистості, стан здоров'я, ставлення до праці, соціальну активність; максимальне задоволення однією з найвагоміших потреб людини – потребою в сприятливих умовах праці і безпосередньо пов'язаною з цим потребою у змістовній, творчій, високопродуктивній праці; зміцнення здоров'я.

Негативний соціальний результат включає зниження творчої активності, заінтересованості в праці, погіршення трудової дисципліни, зростання плинності кадрів унаслідок несприятливих умов праці.

2. Витрати підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці: визначення, класифікація й ефективність

Розглядаючи механізм витрат підприємств на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці, виділяють п'ять груп витрат (табл. 1):

— витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань;

— витрати на попередження й компенсацію несприятливого впливу умов праці працівників (пільг і компенсації тим, хто працює у важких та шкідливих умовах);

— витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань;

— витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;

— штрафи й інші відшкодування.

Складові витрат подані в табл. 1.

Витрати з охорони праці також поділяються на:

— доцільні витрати, спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачення життєвих сил та відновлення працездатності;

— частково доцільні витрати, які включають видатки за пільгами і компенсаціями за несприятливі умови;

недоцільні витрати, що зумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

Доцільні витрати забезпечують поліпшення умов праці, частково доцільні і недоцільні – призводять до збитків підприємства, до зниження ефективності виробництва.

Дослідження свідчать, що основні витрати на підприємствах припадають не на створення безпечної техніки, попередження виробничого травматизму і захворюваності, не на нормалізацію умов праці, а на пільги й компенсації, пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов та охорони праці до видатків на доплати, пенсії, пільгові відпустки становлять 1 : 10.

Таблиця 1

**ОСНОВНІ ВИТРАТИ НА ПОЛІПШЕННЯ УМОВ
ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Група витрат	Назва витрат	Складові витрат
I	Відшкодування потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань	Тимчасова непрацездатність; одноразова допомога (включаючи членів сімей і утриманців загиблих); 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
II	Пільги та компенсації за працю у важких і шкідливих умовах праці	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
III	Витрати на профілактику травматизму, професійних захворювань	Витрати на заходи щодо охорони праці за рахунок джерел фінансування, регламентовані нормативними актами держави; витрати на заходи з охорони праці за колективними договорами

IV	Витрати на ліквідацію наслідків аварії та нещасних випадків на виробництві	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 та механізмів, будівель і споруд; вартість підготовки чи перепідготовки працівників замість вибулих унаслідок загибелі або інвалідності
V	Штрафи та інші відшкодування	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 працівника 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

В умовах недосконалості ринкових механізмів усі вказані витрати відносять на собівартість продукції, і в результаті за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство. Чинна система пільг та 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, а також виплати, які повинні здійснюватися підприємством у випадку незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників та профзахворювань, нині є досить значними, а тому змушують будь-якого власника (уповноваженого ним органу) серйозно замислитися, що ефективніше – зазнавати величезних збитків (які часом можуть призвести навіть до цілковитого банкрутства), не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти кошти у профілактичні заходи, зберігаючи при цьому життя й здоров'я людей та не конфліктуючи із законом.

Справжній власник, який уміє берегти кошти, безумовно, обере другий варіант. Адже перелік штрафних санкцій та інших економічних витрат підприємства містить: штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці; штрафи за кожний нещасний випадок, на виробництві або професійне захворювання; відшкодування шкоди, одноразову допомогу й усі інші виплати особам, потерпілим на виробництві, або членам сімей та утриманцям загиблих; виплати тим підприємствам, установам, організаціям, яким завдано шкоду (наприклад, унаслідок випуску небезпечної техніки, неякісного проектування виробничого об'єкта, нового устаткування; несвоєчасного виконання обов'язків, передбачених угодою з партнером, тощо); компенсацію лікарням, іншим медичним і оздоровчим закладам витрат на лікування й реабілітацію потерпілих працівників, на надання їм санаторно-курортних послуг тощо; компенсацію витрат органів соціального забезпечення на виплату пенсій відповідним інвалідам праці; витрати на виконання рятувальних

робіт під час аварій і нещасних випадків, на проведення розслідування та експертизи їх причин, на ритуальні послуги під час поховання загиблих, на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, який одержав професійне захворювання, тощо.

Значними є також витрати на пільги й компенсації, передбачені чинним законодавством і колективними договорами, за важкі та шкідливі умови праці (включаючи надання додаткової відпустки, видачу лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, оплату регламентованих перерв санітарно-оздоровчого призначення, що надаються під час виконання вібронебезпечних та інших робіт, тощо). Отже, ці витрати також повинні враховуватися власником у загальній сумі економічних витрат, що мають місце на даному підприємстві через недостатню увагу до розв'язання проблем охорони праці.

Поліпшення умов праці потребує капітальних вкладень і поточних витрат. До капітальних відносяться одноразові та постійні витрати спрямовані на:

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

Поточні (експлуатаційні) витрати – це витрати на утримання й обслуговування обладнання, що має працезахоронне призначення. Вони забезпечують функціонування обладнання в необхідному режимі.

Витрати на здійснення заходів щодо поліпшення умов і охорони праці розраховуються за формулою:

$$B = C_0 + K_0,$$

де C_0 – поточні (експлуатаційні) витрати на здійснення заходів, грн.;

K_0 – капітальні витрати на поліпшення умов та охорони праці, грн.

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

$$E = \frac{E_p}{B},$$

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:

$$\sum_{k=1}^3 B_k = B_1 + B_2,$$

де 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.

3. Методика оцінки соціальної та економічної ефективності заходів щодо вдосконалення умов і охорони праці

Для оцінки результатів проведення заходів щодо поліпшення умов та охорони праці згідно з методиками, розробленими ВЦНДІОП ВЦРПС та ННДІОП України запропоновані чотири групи показників:

- зміна стану умов і охорони праці;
- соціальні;
- соціально-економічні;
- економічні.

Зміна стану умов і охорони праці характеризується підвищенням рівня безпеки праці, поліпшенням санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних показників.

Підвищення рівня безпеки праці супроводжується збільшенням кількості машин і механізмів, виробничих будівель, приведених у відповідність до вимог стандартів безпеки праці та інших нормативних актів.

Поліпшення санітарно-гігієнічних показників характеризується зменшенням вмісту шкідливих речовин у повітрі, поліпшенням мікроклімату, зниженням рівня шуму й вібрації, посиленням освітленості.

Зростання психофізіологічних показників визначається скороченням фізичних і нервово-психічних навантажень, у тому числі монотонності праці.

Поліпшення естетичних показників характеризується раціональним компонуванням робочих місць та машин, упорядкуванням приміщень і території, поєднанням кольорових відтінків тощо.

Зміни стану виробничого середовища за факторами оцінюються різницею абсолютних величин до і після впровадження заходів, а також порівнянням відносних показників, що характеризують ступінь відповідності тих чи інших факторів гранично допустимим концентраціям, гранично допустимим рівням або заданим рівням. Комплексна оцінка зміни стану умов праці здійснюється за показниками приросту кількості робочих місць, на яких умови праці приведені у відповідність до нормативних вимог.

Соціальні результати заходів щодо поліпшення умов та охорони праці визначаються наступними показниками:

- збільшенням кількості робочих місць, які відповідають нормативним вимогам (як у комплексі, так і за окремими факторами), й скороченням чисельності працюючих у незадовільних умовах праці;
- зниженням рівня виробничого травматизму;
- зменшенням кількості випадків професійної захворюваності, пов'язаною з незадовільними умовами праці;
- скороченням кількості випадків інвалідності внаслідок травматизму чи професійної захворюваності;
- зменшенням плинності кадрів через незадовільні умови праці.

Для оцінки соціальних результатів можуть використовуватися також інші показники – ступені задоволення працею та її престижності тощо. Показники соціальної і соціально-економічної ефективності розраховуються як відношення величини соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов та охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок, зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань як в економіці в цілому, так і на кожному підприємстві.

Згідно з методикою визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і 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 виробництва, розраховується за формулою:

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

де K_1 , K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів;

K_3 – загальна кількість робочих місць.

2. Зменшення чисельності зайнятих ($\Delta \text{Ч}$), які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, визначається за формулою:

$$\Delta \text{Ч} = \frac{\text{Ч}_1 - \text{Ч}_2}{\text{Ч}_3} \cdot 100 \%,$$

де Ч_1 , Ч_2 – чисельність зайнятих, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після впровадження 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, обчислюється за формулами:

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

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

де M_1 , M_2 – число машин і механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

M – загальна кількість машин і механізмів, шт.;

B_1 , B_2 – кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

B – загальне число виробничих приміщень, шт.

4. Зменшення коефіцієнта частоти травматизму ΔK_4 встановлюється за формулою:

$$\Delta K_4 = \frac{N_1 - N_2}{\text{Ч}_3} \cdot 1000,$$

де N_1 , N_2 – кількість випадків травматизму відповідно до і після впровадження заходу;

Ч_3 – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

5. Зниження коефіцієнта тяжкості травматизму ΔK_T розраховується 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 впровадження заходу.

6. Зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови визначається за формулою:

$$\Delta K_3 = \frac{3_1 - 3_2}{\text{Ч}_3} \cdot 100,$$

де $3_1, 3_2$ – число випадків професійних захворювань відповідно до і після впровадження заходу.

7. Скорочення коефіцієнта тяжкості захворювання обчислюється за формулою:

$$\Delta K_{3.т.} = \frac{D_{31}}{K_{31}} - \frac{D_{32}}{K_{32}},$$

де D_{31}, D_{32} – кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після вжиття заходу;

K_{31}, K_{32} – кількість випадків захворювання відповідно до і після вжиття заходу.

8. Зменшення числа випадків виходу на інвалідність ($\Delta \text{Ч}_i$) внаслідок травматизму чи професійної захворюваності встановлюється за формулою:

$$\Delta \text{Ч} = \frac{\text{Ч}_{i1} - \text{Ч}_{i2}}{\text{Ч}_3},$$

де $\text{Ч}_{i1}, \text{Ч}_{i2}$ – чисельність працівників, що стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб.

9. Скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці розраховується за формулою:

$$\Delta \text{Ч}_n = \frac{\text{Ч}_{n1} - \text{Ч}_{n2}}{\text{Ч}_3},$$

де $\text{Ч}_{n1}, \text{Ч}_{n2}$ – кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після вжиття заходу, осіб.

Річна економія підприємства від поліпшення безпеки праці (табл. 2) складається з:

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

Таблиця 2

СТРУКТУРА РІЧНОЇ ЕКОНОМІЇ ПІДПРИЄМСТВА ВІД ПОЛІПШЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Показники економії	Складові річної економії
Економія від зниження професійної захворюваності	Заробітна плата; зниження собівартості продукції; кошти за рахунок зменшення виплат по тимчасовій непрацездатності
Економія від зменшення випадків травматизму	Заробітна плата; зниження собівартості продукції; кошти за рахунок зменшення виплат по тимчасовій непрацездатності
Економія від зниження плинності кадрів	Зниження собівартості продукції; збільшення прибутку у витратах на підготовку кадрів

Економія від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах	Заробітна плата; витрати на лікувально-профілактичне харчування; витрати на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів
--	---

Розрахунок економії від зменшення рівня захворюваності або травматизму здійснюється в такій послідовності:

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

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \chi_3,$$

де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через хвороби або травми на 100 працівників відповідно до і після вжиття заходів;

χ_3 – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

2. Зростання продуктивності праці ΔW розраховується за формулою:

$$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot Z_b}{P_n} \cdot 100 \%,$$

де Z_b – вартість виробленої продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу;

P_n – вартість річної товарної продукції підприємства.

3. Річна економія зарплати E_3 за рахунок зростання продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму обчислюється за формулою:

$$E_3 = \frac{\Delta W \cdot Z_p}{100} \cdot \chi_{cp},$$

де χ_{cp} – середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу;

Z_p – середньорічна заробітна плата одного працівника з відрахуваннями на соціальне страхування.

4. Річна економія на собівартості продукції E_c за рахунок зменшення умовно постійних витрат устанавлюється так:

$$E_c = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot Z_b}{P_n},$$

де Y – умовно постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції.

5. Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності визначається за формулою:

$$E_{cc} = \Delta D \cdot P_d,$$

де P_d – середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Річна економія за рахунок зниження рівня захворюваності становить:

$$E_{pz} = E_3 + E_c + E_{cc}.$$

Визначення економічної ефективності заходів щодо охорони праці є одним з актуальних питань на рівні як держави, так і окремого підприємства, компанії.

Останніми роками питання, пов'язані з економічною ефективністю заходів щодо охорони праці, широко обговорювались. Дискусія розгорталася на рівні як Європейського Союзу і країн, що входять до нього, так і окремих компаній. В м. Гаазі (Нідерланди) пройшла перша Європейська конференція з питань економічної ефективності заходів щодо охорони праці, яка визначила існування низки методичних підходів до економічної оцінки заходів щодо охорони праці.

Найважливішими з них є аналіз витрат і доходів (АВД), аналіз ефективності витрат (АЕВ) та методи розрахунку сукупних витрат, пов'язаних з виробничим травматизмом і захворюваністю.

Аналіз витрат і доходів – це метод оцінки сукупних витрат та доходів у грошовому виразі на рівні суспільства чи конкретного проекту. АВД зіставляє витрати на профілактичні заходи з доходами (зниження витрат чи збитків плюс додатковий прибуток). Фактично він є інструментом, що виявляє економічні наслідки і може бути використаний при вдосконаленні внутрішньофірмової системи прийняття рішень. За традицією АВД досить успішно пристосовується до виробничих витрат і робіт, у яких розподіл вартості на витрати та доходи є чітким. При розподілі ж грошової вартості, що відноситься до безпеки і гігієни праці, виникають проблеми, особливо в частині доходів.

В аналізі ефективності витрат (АЕВ) розраховується баланс між результатами заходів та грошовими витратами. АЕВ застосовується особливо успішно при зіставленні кількох варіантів рішення однієї і тієї самої задачі.

Аналіз витрат через захворюваність (АВЗ) – це метод розрахунку витрат, що можуть бути пов'язані з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників. АВЗ виявляє масштаб проблеми в кількісному вираженні, тоді як АВД і АЕВ призначені для вибору оптимального рішення. Він пристосовується як до фінансових, так і до соціально-економічних витрат залежно від адресата, для якого проводиться розрахунок.

4. Економічне стимулювання поліпшення умов і охорони праці. Європейська модель економічного стимулювання охорони праці

Поліпшення умов і охорони праці, що відповідає інтересам не тільки безпосередньо працівників, а й підприємців та всього суспільства в цілому, в умовах ринку тісно пов'язано з економічним стимулюванням роботодавців.

Стимулювання заходів щодо охорони праці здійснюється згідно з розділом IV «Стимулювання охорони праці» Закону України «Про охорону праці». Так, ст. 25 «Економічне стимулювання охорони праці» визначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором).

Порядок пільгового оподаткування коштів, спрямованих на заходи щодо охорони праці, накреслений чинним законодавством про оподаткування.

Економічне стимулювання націлено насамперед на посилення діяльності та заінтересованості підприємств у поліпшенні умов праці на робочих місцях, а також підвищення економічної відповідальності власників (адміністрації) підприємств за шкоду, заподіяну несприятливими умовами праці.

Необхідність розробки й застосування економічних методів (економічного механізму) впливу на охорону праці, стимулювання всіх осіб та підрозділів, які беруть участь у виробничих процесах, забезпечують і формують рівень безпечного виконання робіт, спричинена неефективністю чинних нині на підприємствах адміністративних форм і методів управління, оскільки останні не

пов'язують стан охорони праці з оцінкою кінцевих результатів загальногосподарської діяльності окремих колективів та підрозділів, з виконанням конкретними особами посадових чи функціональних обов'язків. Враховуючи це, вимогам охорони праці слід надати економічну інтерпретацію, поєднати показники оцінки результатів діяльності з економічними важелями впливу на порушників правил і норм. Необхідно створити ефективну систему стимулювання та мотивації організації й виконання безпечних трудових процесів на основі економічної відповідальності.

На практиці під економічним регулюванням розуміють матеріальну (фінансову) заінтересованість і відповідальність підрозділів, служб та відділів (організаторів і керівників виробництва) за створення умов для безпечної праці, з одного боку, й додержання встановлених норм і правил, роботу без травм і аварій безпосередніх виконавців – з другого. Питання полягає лише в тому, як виконати це практично, як конкретно змусити економіку працювати на безпеку.

З ухваленням Закону «Про охорону праці» та підзаконних актів виникла реальна можливість переходу до нових форм мотивації організації та безпечного виконання робіт передусім за допомогою економічного механізму на основі цільових методів. Економіко-цільовий підхід на виробничому рівні передбачає:

- умови й порядок взаємного пред'явлення економічних санкцій (претензій, позовів) до виконавців щодо відшкодування заподіяної шкоди внаслідок порушення правил безпеки та до посадових осіб (за нестворення нормативних умов для безпечного виконання робіт);

- поєднання економічних показників діяльності підрозділів і посадових осіб зі станом охорони праці та виконанням (невиконанням) цільових завдань;

- встановлення оплати праці з урахуванням необхідності додержання в процесі виробничої діяльності норм і правил безпеки;

- встановлення відповідних доплат за роботу в шкідливих та небезпечних умовах;

- стимулювання (заохочення) підрозділів і працівників за роботу без травм, аварій, професійних захворювань, за високий рівень організації роботи в галузі охорони праці, як це передбачає ст. 29 Закону.

Досвід розвинутих країн у галузі охорони праці свідчить про те, що поліпшенню умов праці сприяють заходи:

- податкові пільги на засоби, спрямовані на оздоровлення умов праці;

- диференціювання страхових внесків залежно від частоти й тяжкості травматизму і професійних захворювань;

- впровадження санкцій за бездіяльність власників щодо поліпшення умов охорони праці.

Узагальнюючи досвід розвинутих країн з економічного стимулювання, Європейський фонд поліпшення умов життя і праці (одна з організацій Європейського Союзу) визначає, що більшість існуючих нині систем базується на прецедентах, тобто на інформації про нещасні випадки, що спричиняють виплату компенсації. Подібний підхід сам по собі є доказом того, що вплив економічного стимулювання обмежений. Фонд пропонує інноваційну модель, що містить ряд

економічних стимулів, здатних позитивно впливати на поліпшення виробничого середовища.

Запропонована Європейським фондом поліпшення умов життя і праці модель акцентує увагу на ідентифікації майбутніх ризиків, так само як і на існуючих, а також на визначенні зусиль щодо їх зниження. Основними елементами цієї моделі є:

- зменшення страхового внеску в системі обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, особливо завдяки зусиллям зі зниження ризиків порівняно з рівнями, встановленими нормативними актами;

- встановлення повного внеску залежно від максимального сукупного ризику (більшість систем страхування розраховує внесок за середнім ризиком) за допомогою трьох елементів:

- а) базового компонента, який покриває адміністративні витрати та надто високі виплати компенсацій потерпілим унаслідок нещасних випадків, що іноді мають місце при однакових ризиках;

- б) галузевого компонента, пов'язаного з різними ризиками в різних галузях господарства;

- в) функціонального компонента, пов'язаного з максимальним ризиком на робочому місці;

- можливість для компаній одержувати бонуси (у вигляді скорочення повномасштабних внесків) через вжиття заходів різного характеру щодо поліпшення виробничого середовища, такі як:

- а) суб-бонус для підприємств, що докладають більше результативних зусиль у цій галузі порівняно зі своїми конкурентами – скорочує функціональний компонент, пов'язаний з ризиками на робочому місці;

- б) суб-бонус за зусилля, пов'язані з вирішенням загальної проблеми для галузі чи виду робіт, – може зменшити компонент галузі або виду виробництва;

- в) суб-бонус, що стосується спеціальних проблем підприємства;

- фінансування консультацій з попередження травматизму на малих і середніх підприємствах;

- допомога з інвестиціями (наприклад, під час підписання контракту про значні капітальні вкладення в поліпшення умов та підвищення безпеки праці на робочих місцях);

- видача ярликів (за типом знаків якості продукції) для робочих місць, на яких досягнуто високого рівня умов праці, що може бути корисним у створенні надійного іміджу компанії на ринку.

Основними елементами в розробці нової системи є:

- розмір стимулу, тобто економічної вигоди порівняно з витратами;

- ефективність системи з точки зору можливості оцінити і продемонструвати поліпшення в охороні праці та надійності системи стосовно одного підприємства (у найбільш широкому розумінні цього поняття);

- позитивний вплив системи на поліпшення здоров'я і підвищення безпеки, тобто на зниження ризиків одержання травм чи профзахворювань;

- величина компенсації у зв'язку з виробничою травмою та її межа;

- ступінь захисту малих і середніх підприємств від статистичних коливань при оцінці фінансової віддачі стимулюючих виплат;
- управління системою та його вартість.

Оскільки поліпшення виробничого середовища понад установлені законами норми є справою дорогою, то для досягнення високих критеріїв існує явна потреба в економічному стимулюванні. Тому економічне стимулювання пропонується не як заміна, а як доповнення до норм законодавства про охорону праці. Однак воно може застосовуватися і на підприємствах, де стан охорони праці не відповідає вимогам законодавства.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Атестація робочих місць за умовами праці – комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища й трудового процесу, соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівника в процесі трудової діяльності.

Безпека – відсутність неприпустимого ризику, пов'язаного з можливістю ушкодження. Стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

Безпека виробничого процесу – здатність виробничого процесу відповідати вимогам безпеки праці під час його тривання в умовах, установлених нормативно-технічною документацією.

Безпека виробничого устаткування – здатність устаткування зберігати безпечний стан при виконанні заданих функцій в певних умовах протягом установленного часу.

Безпека праці – стан умов праці, за якого відсутній виробничий травматизм.

Безпека умов праці – стан умов праці, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів виключено або дія шкідливих виробничих факторів не перевищує гранично допустимих рівнів.

Важкість праці – характеристика трудового процесу, що відображає переважно навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність. Важкість праці характеризується фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальним числом стереотипних робочих рухів, розміром статичного навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням у просторі.

Відділ охорони праці та техніки безпеки – функціональний підрозділ організації, який має забезпечувати безпеку та належні умови праці на кожному робочому місці. Організує й координує роботу з охорони праці в організації: контролює додержання законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці працівників організації; вдосконалює профілактичну роботу з попередження виробничого травматизму, професійних захворювань і поліпшення умов праці; консультує роботодавців і працівників з питань охорони праці; аналізує показники щодо виробничого травматизму та професійних захворювань; узгоджує проектну документацію, що розробляється в організації, у частині додержання в ній вимог з охорони праці; аналізує й узагальнює пропозиції щодо поліпшення умов праці; складає звітність про рівень охорони праці.

Виробнича санітарія – система організаційних та технічних заходів, спрямованих на усунення потенційно небезпечних факторів і запобігання професійним захворюванням та отруєнням.

Виробнича травма – травма, отримана працівником на виробництві та викликана невиконанням вимог безпеки праці.

Виробниче середовище – середовище, де людина здійснює свою трудову діяльність.

Виробничий травматизм – сукупність виробничих травм.

Витрати виробництва – сукупність витрат живої праці й праці, уречевленої в засобах виробництва, на всіх стадіях створення продукції. Розрізняють поточні витрати, що здійснюються неперервно і в процесі виробництва постійно відновлюються, та одноразові – у формі вкладення коштів у виробничі фонди до початку виробництва.

Гігієна праці – галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, її вплив на здоров'я, функціональний стан людини; розробляє наукові основи гігієнічної регламентації факторів виробничого середовища й трудового процесу, практичні заходи, спрямовані на профілактику їх шкідливої і небезпечної дії на працівників.

Гуманізація праці – профілактика перевтоми, професійних захворювань, запобігання виробничому травматизму, підвищення змістовності праці, створення умов для всебічного розвитку особистості.

Державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти про охорону праці – правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Економічна ефективність – результативність економічної діяльності, реалізації економічних програм і заходів, що характеризується відношенням економічного ефекту до витрат ресурсів, які зумовили одержання цього результату.

Економічне стимулювання – система організаційно-економічних заходів, спрямованих на розвиток господарської діяльності й підвищення її ефективності через забезпечення матеріальної заінтересованості працюючих та колективів підприємств у результатах діяльності.

Ефект – різниця результату і витрат, приведених до спільної одиниці виміру.

Засіб захисту – засіб, застосування якого виключає або знижує дію на одного чи кількох працівників небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів.

Засіб індивідуального захисту – засіб, призначений для захисту одного працівника (ГОСТ 12.0.002–80).

Засіб колективного захисту – засіб, призначений для одночасного захисту двох і більше працівників (ГОСТ 12.0.002–80).

Здоров'я – характеристика якості робочої сили, яка відбиває стан фізичного, розумового й соціального самопочуття. Розрізняють три рівні здоров'я: біологічний, соціальний та особистий.

Інтенсивність праці характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим більша її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму.

Карта праці – документ, в якому вміщуються кількісні та якісні характеристики факторів виробничого середовища і трудового процесу, гігієнічна оцінка умов праці, рекомендації щодо їх поліпшення, запропоновані пільги та компенсації.

Колективний договір – письмова двостороння угода, сторонами якої є, з одного боку, трудовий колектив, а з іншого – адміністрація підприємства, установи, організації в особі керівника; правовий інструмент, за допомогою якого трудовий колектив забезпечує собі поліпшення умов та охорони праці; гарант дотримання норм чинного законодавства України з додержання норм умов праці.

Комплексна перевірка – всебічна і детальна ревизія стану безпеки й умов праці на підприємстві (на великих підприємствах – на окремих виробництвах, у цехах, об'єктах тощо). Головна мета – оцінка ефективності системи управління охороною праці, технічного стану об'єктів підприємства, стану безпеки й умов праці, виконання законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, а також здійснення опрацьованих комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях.

Контроль за охороною праці – створення системи постійно діючих взаємозв'язаних заходів, спрямованих на перевірку відповідності процесу функціонування об'єкта прийнятим управлінським рішенням, наказам, законам, положенням, нормам, стандартам, правилам; виявлення результатів впливу суб'єкта (управлінських структур) на об'єкт управління (окремих

працівників та колективи) і відхилень від управлінських рішень; виконання приписів посадових осіб і державних наглядових органів щодо усунення виявлених порушень вимог нормативних актів тощо.

Мікроклімат виробничих приміщень – метеорологічні умови внутрішнього середовища приміщень, які визначаються діючими на організм людини поєднаннями температури, вологості, швидкості руху повітря і теплового випромінювання.

Монотонність – особливий психічний стан, який виникає у людини як реакція на одноманітну і бідну на враження діяльність.

Напруженість праці – характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника.

Небезпечна зона – простір, у якому можлива дія на працівників небезпечного й/або шкідливого виробничого фактора.

Небезпечний виробничий фактор – виробничий фактор, дія якого на працівника за певних умов призводить до травми чи раптового погіршення здоров'я.

Нещасний випадок – пригода, що викликала травму.

Нещасний випадок на виробництві – випадок дій на працівника небезпечного або шкідливого виробничого фактора під час виконання ним трудових обов'язків чи завдання керівника робіт. Тракується як сукупність двох неодмінних складових: факту виконання працівником трудових обов'язків і наявності небезпечного виробничого фактора, від дії якого працівник власне й постраждав.

Оперативна перевірка – перевірка стану охорони праці, додержання вимог щодо охорони відповідності споруд, устаткування й обладнання, технологій вимогам нормативу актів про охорону праці.

Організаційно-технічна перевірка – контроль за організаційно-технічним забезпеченням безпеки праці в підрозділах, який реалізується на рівні організаторів та виконавців робіт.

Охорона праці – система правових соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я й працездатність людини в процесі трудової діяльності.

Перевірка нормативних умов – контроль умов праці на робочих місцях і ділянках, технологічних та виробничих процесів на відповідність нормативним вимогам, а саме: додержання правил і норм безпосередніми виконавцями, забезпеченість інвентарем, стан робочих місць та ділянок тощо. Здійснюється на виконавчому рівні.

Працездатність – здатність людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи й функціональним станом організму в процесі роботи («фізіологічною ціною» роботи).

Праця – доцільна, свідомо, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних та особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежить від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Продуктивність праці – плодотворність, ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої в одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Професійний добір – система засобів прогностичної оцінки взаємовідповідності людини і професії на основі порівняння вимог професії з психодіагностичними даними людини.

Професійний ризик – величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу.

Професійні захворювання – захворювання, які виникли виключно в результаті здійснення професійної діяльності з використанням шкідливих речових або при певних видах робіт.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і фізична особа, яка використовує найману працю.

Робоча зона – простір, обмежений на висоті до 2 м над рівнем підлоги або майданчика, на якому знаходиться місце постійного або тимчасового перебування працівника.

Робоча поза – основне положення тіла працівника в процесі праці.

Робоче місце – місце постійного або тимчасового перебування працівника в процесі трудової діяльності, оснащене засобами відображення інформації, органами керування і допоміжним обладнанням.

Система «людина–техніка» – система, що включає людину і сукупність технічних засобів, за допомогою яких здійснюється трудова діяльність.

Система управління охороною праці (СУОП) – механізм реалізації вимог законодавства і нормативної документації про охорону праці на підприємстві, а положення про СУОП – це документ, який узагальнює дану діяльність.

Соціальний ефект – суспільно значущі наслідки поліпшення умов праці (зменшення кількості травм і професійних захворювань; зниження чисельності працівників, зайнятих на важких, небезпечних та шкідливих роботах); збільшення працездатності, продовження періоду трудової активності, підвищення творчої активності.

Стандарти безпеки праці – загальні вимоги і норми безпеки по видах небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

Техніка безпеки – система організаційних заходів і технічних засобів, які запобігають впливу на працівників небезпечних виробничих факторів.

Травма – тілесне ушкодження, тобто порушення цілісності тканини та органів тіла в результаті зовнішнього впливу, що супроводжується розладом функцій окремих органів чи всього організму.

Трудове каліцтво – втрата здоров'я працівника внаслідок травм чи нещасного випадку, яка сталася під час виконання трудових обов'язків (ДСТУ 2293-33 п. 30).

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці (ГОСТ 605-74).

Управління – сукупність дій, спрямованих на підтримання чи функціонування об'єкта згідно з наявною програмою, що створюється для досягнення певних цілей.

Управління охороною праці – підготовка, прийняття та реалізація рішень по здійсненню організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки й збереження здоров'я людини в процесі праці.

Управління умовами праці – безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини.

Фази працездатності – зміни функціонального стану організму людини в процесі діяльності.

Функція управління – комплекс взаємозв'язаних видів діяльності, що здійснюються суб'єктом управління під час цілеспрямованого впливу на об'єкт управління. Об'єкт управління охороною праці – це діяльність функціональних служб та структурних підрозділів підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов на робочих місцях, у цехах, на підприємстві в цілому.

Цільова перевірка – поглиблена перевірка конкретних питань з охорони праці для їх поглибленого вивчення, що проводиться одним державним інспектором чи групою державних інспекторів протягом робочого дня (зміни) або кількох днів (не більше п'яти) за планом чи вказівкою начальника інспекції (територіального управління). Такі перевірки можуть здійснюватися державними інспекторами самостійно або під керівництвом начальника інспекції, посадової особи територіального управління чи департаменту.

Шкідлива речовина – речовина, яка при контакті з організмом людини у разі порушення вимог безпеки може викликати виробничі травми, професійні захворювання або відхилення у

стані здоров'я, що виявляються сучасними методами як у процесі роботи, так і у віддалені періоди життя теперішнього і наступних поколінь (ГОСТ 12.1.007-76).

Шкідливий виробничий фактор – фактор середовища і трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість та ін.) може викликати професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищити частоту соматичних і інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я нащадків.

Штраф – покарання (оплата) за порушення однією зі сторін договірних зобов'язань. Має за мету зміцнення договірної дисципліни і відшкодування збитків потерпілій стороні.