

УДК 622.8

Чабан В.Й., к.т.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Розглянуті соціально-економічні основи охорони праці на підприємствах будь-якої форми власності та їх впровадження.

Ключові слова: економіка, соціальний, охорона праці.

The socio-economic foundations of labor protection at enterprises of any form of ownership and implementation of them are discovered in this article

Key words: economic, social, labor protection.

Рассмотрены социально-экономические основы охраны труда на предприятиях любой формы собственности, их внедрение.

Ключевые слова: экономика, социальный, охрана труда.

До основних питань соціально-економічних основ охорони праці відносять [1, 2]: захист працівника та його права на безпеку праці; соціальні категорії сучасного суспільства, їхній зв'язок з працею та безпека праці; проблеми демографії, роль охорони праці у їх вирішенні; роль охорони праці у зростанні продуктивності праці та збереженні трудових ресурсів; економічні проблеми та методи управління охороною праці; оцінка затрат на охорону праці; загальна оцінка соціальної та соціально-економічної ефективності охорони праці. А також при вирішенні даної важливої проблеми включають:

- визначення ефективності заходів і засобів профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності;
- фінансування охорони праці; фонди охорони праці та фонди соціального страхування;
- стимулювання охорони праці та заохочення працівників до створення здорових і безпечних умов праці.

Виходячи з цього, можна назвати п'ять головних чинників, які негативно впливають на розвиток трудового потенціалу – міграція, демографічна криза, стан здоров'я населення, низький рівень безпеки праці, екологічна небезпека. Зрозуміло, що ці проблеми можна розглядати лише комплексно, і такими ж мають бути заходи, спрямовані на їх розв'язання [1, 5].

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

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

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 й контролюючі органи, а також систему виробничо-технічного, інформаційного, наукового та 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.

Метою даної роботи є аналіз дійсного стану щодо соціального захисту працівника та економічна оцінка затрат на охорону праці в сучасних економічних умовах виробництва.

Соціально-економічна ефективність розраховується з метою економічного обґрунтування планових заходів, необхідних для вибору оптимальних варіантів технологічних, ергономічних та організаційних рішень; визначення

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

Оцінка соціально-економічної ефективності працезохоронних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Вона може визначатися також за галуззю та в державі в цілому. Показники соціальної та соціально-економічної ефективності розраховуються як відношення величин соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення. Такі показники характеризують кількість умовних одиниць сукупного об'єму соціального чи соціально-економічного результату в розрахунку на одиницю витрат. Вони використовуються для визначення фактичного рівня питомих витрат, необхідних для зменшення кількості працюючих у незадовільних умовах, зниження рівня травматизму, захворюваності, плинності кадрів на різних підприємствах та в економіці в цілому.

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

Фінансування охорони праці згідно зі статтею 21 Закону України «Про охорону праці» здійснюється власником. Працівник не несе жодних витрат на заходи щодо охорони праці [1, 4].

На підприємствах, у галузях і на державному рівні у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку створюються фонди охорони праці. Такі ж фонди можуть створюватись органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

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

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

Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві гарантує захист прав працівника на охорону праці. В Україні прийнято Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату праце-

здатності» [3]. Ним визначено систему, принципи та види соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, суб'єкти та об'єкти страхування, порядок відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'я. Характерною рисою цього виду соціального страхування є його обов'язковість для осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту). Працівники вважаються застрахованими з моменту набрання чинності вказаного Закону. Причому на статус застрахованих осіб (працівників) не впливає фактичне виконання роботодавцями своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Самі працівники не несуть жодних витрат на страхування від нещасних випадків.

Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань здійснюється на засадах соціального партнерства. У його управлінні на паритетних засадах беруть участь представники держави, найманих працівників і роботодавців. На основі цього принципу сформована система управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Законодавство передбачає важелі впливу на роботодавців з метою зростання їх зацікавленості у створенні безпечних і нешкідливих умов праці, дотриманні та виконанні нормативно-правових актів про охорону праці. Такий вплив реалізується шляхом коригування розміру страхового внеску.

Якщо роботодавець постійно порушує нормативні акти про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство може бути віднесене до більш високого класу професійного ризику і розмір страхового внеску збільшується. Цей розмір збільшується також шляхом встановлення надбавки за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці. І навпаки у випадку організації роботодавцем системи управління охороною праці, що забезпечує низький рівень травматизму і професійної захворюваності, йому надається знижка щодо розміру страхового внеску. Проте роботодавець позбавляється цього права, якщо впродовж календарного року він був підданий штрафним санкціям за порушення законодавства про охорону праці.

Соціальне страхування від нещасного випадку чи професійного захворювання має цільовий характер використання коштів. Вони спрямовуються на сплату соціальних послуг та виплат, здійснюваних Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. До них належать виплати втраченого заробітку, одноразові допомоги, на медичну та соціальну допомогу, за моральну шкоду, пенсії по інвалідності, пенсії у зв'язку з втратою годувальника, дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

Економічне стимулювання заходів щодо охорони праці націлене насамперед на посилення діяльності та зацікавленості підприємств у поліпшен-

ні умов праці на робочих місцях, а також підвищення економічної відповідальності власників (адміністрації) підприємств за шкоду, заподіяну несприятливими умовами праці [1].

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 і мотивації організації та виконання безпечних трудових процесів на основі економічної відповідальності.

На практиці під економічним регулюванням розуміють матеріальну (фінансову) зацікавленість 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 іншого. 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 передбачено ст. 29 Закону.

Досвід розвинутих країн у галузі охорони праці свідчить про те, що поліпшенню умов праці сприяють 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. 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; вибирати пріоритетні напрями діяльності (оптимальні варіанти), які забезпечували б ефективне функціонування системи за обмежених ресурсів.

Таким чином, у роботі наведено комплексний підхід до системного аналізу соціального захисту працівника на безпечні умови праці.

1. Закон України «Про охорону праці». – К., 2002. 2. Стандарти вищої школи. – К., 2009. 3. Закон України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». – К., 1999. 4. Соціальне страхування в Україні. Збірник нормативних актів. – К., 2000. 5. Стеценко С.Г. Демографічна статистика. – К.: Вища школа, – 2005.

Рецензент: д.т.н, проф. Ткачук М.М. (НУВГП)