

*Молодцов В.А.  
Лазутський А.Ф.  
Тузіков С.А.  
Писарев А.В.  
(Харків)*

## **ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Загальні принципи державної політики у сфері охорони праці визначені законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, адаптацію трудових процесів до спроможності працівника, з урахуванням стану його здоров'я і психологічного стану, що узгоджується з принципами захисту здоров'я працівників, визначеними у конвенціях Міжнародної організації праці, директивах Європейського Союзу. Однак статистичні дані щодо травматизму та профзахворювань в Україні свідчать про складну ситуацію у сфері промислової безпеки та охорони праці. На сьогоднішній день в Україні кожний 18-ий випадок травмування зі смертельним наслідком, що не відповідає існуючим у світі закономірностям. За оцінками Міжнародної організації праці середній показник такого співвідношення у світі становить один смертельний випадок на 763 травмованих. Високим залишається і рівень професійної захворюваності. Кількість вперше виявлених професійних захворювань становить близько 7 тисяч на рік. Майже 17 тисяч громадян щорічно стають інвалідами внаслідок трудового каліцтва. Більше 20 відсотків серед усіх, вперше визнаних інвалідами, втратили працездатність у віці 45–50 років. Від 20 до 40 відсотків усіх втрат працездатності обумовлено захворюваннями, які пов'язані з незадовільними умовами праці. За даними Держкомстату України, кожен четвертий працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів, рівні яких перевищують гранично допустимі [1].

Однією з головних причин проблем з охороною праці є недосконалість економічних механізмів, які зацікавлювали б роботодавця у поліпшенні охорони праці: Не відпрацьований економічний механізм, що спонукає роботодавця приймати ефективні заходи по забезпеченню здорових і безпечних умов праці. Перетворення економіки, які відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність створення економічних методів управління охороною праці, що спираються на використанні ринкових, вартісних відносин у сфері охорони праці. При ринкових відносинах змінюється роль держави в системі управління охороною праці. Держава бере на себе роль гаранта прав працівника на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни праці. При цьому формування безпечних умов праці працівників є завданням самих підприємств.

Органи управління охороною праці за роки перебудови економіки сконцентрували свої зусилля на створенні та оновленні законодавчої та

нормативної правової бази, розробці та здійсненні комплексу організаційних заходів, посилення нагляду і контролю. Однак вироблення дієвих економічних ричагів і механізмів управління, які впливають на рівень умов праці, перебуває на початковому етапі. Система управління не має поки в собі ефективних економічних методів, змушуючих і заохочуючих роботодавців здійснювати заходи щодо поліпшення умов та охорони праці. Позитивним кроком у створенні методів економічного стимулювання є розробка і прийняття закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Закон регулює взаємовідносини потерпілих на виробництві, роботодавців і страховика з питань відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівника при виконанні ним трудових обов'язків. Але поза сферою дії Закону про страхування залишаються питання, що виникають у роботодавця у зв'язку з фінансовим тягарем за виконання численних обов'язків щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці. У цьому зв'язку особливого значення набувають наукові дослідження, що сприяють створенню економічних стимулів, які б зацікавили роботодавців у здійсненні витрат на заходи щодо поліпшення умов та охорони праці, причому ці стимули одночасно виступають елементом економічного механізму, спрямованого на реалізацію права працівника на працю в умовах, відповідних нормативним вимогам охорони праці. Актуальним завданням є розробка рекомендацій щодо створення механізму економічного стимулювання в зв'язку з вищевказаними витратами роботодавця.

У вітчизняній літературі накопичено значний досвід досліджень економічних проблем охорони праці. Частина досліджень проведена в період функціонування планової економіки, частина розробок присвячена страховим методам захисту працівників від втрати працездатності у зв'язку з несприятливими умовами праці. В результаті ряд питань, що стосуються економічного стимулювання діяльності підприємств щодо поліпшення умов і охорони праці в період переходу до ринкової економіки не отримав належного розкриття. Ця обставина зумовлює актуальність теми дослідження.

Доречно поставити запитання, навіщо взагалі використовувати економічне стимулювання? Так як цей підхід з допомогою надання стимулів можна розглядати в якості непрямого, тоді як існує прямий, націлений на найбільш небезпечні умови праці, навіщо нам прагнути використовувати обхідний шлях? Ще з перших років дев'ятнадцятого століття реформатори сперечаються про переваги прямого регулювання і непрямих засобів: податків і субсидій. Тому корисно нагадати про потенційні переваги економічного стимулювання [3]:

1. Економічне стимулювання легко привертає увагу керівництва. У світі, наповненому правилами, не всі з яких виконуються належним чином,

для компаній досить легко ігнорувати ті правила, за допомогою яких здійснюється контроль виробничого процесу. Ця проблема набуває особливого значення із-за того, що правила охорони праці особливо детальні і стосуються конкретних умов. Так як в результаті нових умов з'являються нові правила, то вони накопичуються, і тільки професіонали, які працюють в галузі охорони праці, можуть у них розібратися. Основний потенціал економічного стимулювання – більш загальний характер і менше складнощів, але, що найважливіше: мова економічного стимулювання – це мова бізнесу. Керівники можуть легко побачити, який вплив економічне стимулювання здійснює на роботу компанії і вони реагують на нього, як на будь-яке інше джерело витрат або отримання прибутку.

2. Потенціал економічного стимулювання в тому, що воно діє знизу вгору за шкалою безпеки і охорони здоров'я: любий залишиний ризик в галузі охорони праці може мати свій власний тип економічного стимулювання незалежно від рівня, досягнутого компанією в цій галузі в минулому. У цьому найбільша відміна від більшої частини правил, які визначають мінімальний рівень заходів, які прийняті, щоб забезпечити відповідний рівень безпеки праці. При досягненні такого мінімуму правила вважаються виконаними і не потрібно подальшої роботи з удосконалення умов праці.

3. Економічне стимулювання легко застосовується до нових класів ризику по мірі їх виникнення. Завдяки тому, що воно не зосереджується на процесі, в результаті якого зароджується ризик, а тільки на результатах, економічне стимулювання легко застосовується як до нових, незнайомих класам ризику, так і до старих. Що стосовно правил, новий клас ризику вимагає нових правил і цей процес дуже громіздкий, повільний і політично неоднозначний. Це перевага економічного стимулювання порівняно з розробленими правилами набуває все більшого значення в міру прискорення технологічних змін.

4. Економічне стимулювання – гнучке, що дозволяє фірмам знайти ефективні рішення проблем охорони праці. Економічні підходи, ґрунтуючись на результатах, а не на методах, сприяють вирішенню проблем та інноваціям і дозволяють з більшою зффективністю використовувати знання, як накопичені на робочих місцях, так і спеціальні. Регулювання, навпаки, завжди стоїть перед вибором між найвищим рівнем, що максимально сприяє посиленню контролю, і простотою і узагальненістю, що сприяє принципами управління та відповідності правилам. Обов'язкові для виконання правила зараз розглядаються як такі, що заважають і менш ефективні, особливо у відношенні стратегій управління, в яких підкреслюється значення децентралізації і швидкого реагування.

Ці переваги не є абсолютними. У економічного стимулювання є і обмеження і сильні сторони. Для забезпечення ефективної системи безпеки і охорони здоров'я потрібно використання різних методів.

Для вироблення рекомендацій по створенню методів економічного стимулювання діяльності конкретного підприємства по поліпшенню умов та охорони праці необхідний всебічний аналіз проблем, що виникають у зв'язку з витратами на виконання нормативних вимог охорони праці. Для цього необхідно вирішити, на мій погляд, наступні основні завдання:

- здійснити аналіз системи фінансового забезпечення діяльності з охорони праці на всіх рівнях управління;
- проаналізувати структуру витрат підприємств, обумовлених виконанням нормативних вимог охорони праці;
- вивчити проблему відшкодування витрат, що направляються підприємствами на охорону праці;
- виявити причини, що перешкоджають запровадженню методів економічного стимулювання діяльності щодо поліпшення умов і охорони праці;
- проаналізувати існуючу систему оподаткування прибутку з метою розробки конкретних рекомендацій щодо пільгування діяльності в сфері охорони праці.

В даний час існує ряд причин, що перешкоджають запровадженню методів економічного стимулювання діяльності по поліпшенню умов та охорони праці.

Головною причиною, що обумовлює незацікавленість роботодавця здійснювати витрати на поліпшення умов та охорони праці, виступає низька вартість робочої сили, в результаті чого витрати роботодавця на робочу силу, що включає надання компенсацій, виплати на відшкодування шкоди, страхові внески та штрафи нижче витрат на заходи, що істотно поліпшують умови і охорону праці.

Другою причиною, що перешкоджає запровадженню економічних методів управління у сфері охорони праці, є адміністративні методи управління, які збереглися з часів планової економіки, в тому числі за списками, які установлені централізовано за подією за шкоду здоров'ю.

Третя причина – збережена практика подвійного підходу до покриття витрат на заходи щодо поліпшення умов праці, коли витрати, здійснені в межах затверджених нормативів відносяться на собівартість продукції, а понаднормативні витрати покриваються за рахунок чистого прибутку. Недостатня медико-біологічна та економічна обґрунтованість нормативів та практика їх реалізації показує, що їх виконання не забезпечує безпечних умов праці, тому потрібно всі витрати, спрямовані на збереження життя і здоров'я вважати необхідними витратами виробництва і відносити на собівартість продукції.

Четверта причина – недооцінка керівництвом підприємств, особливо малого та середнього бізнесу, питань економіки охорони праці, що

призводить до відсутності обліку неявних (непрямих) втрат підприємств у зв'язку з нещасними випадками. Не використовуються вже наявні моделі розрахунку таких втрат. Пояснимо цю ситуацію. Характер сучасного виробництва, тенденції його розвитку свідчать, що в умовах відкритої конкурентної економіки прийняття будь-якого управлінського рішення, у тому числі й з охорони праці, потребує економічних обґрунтувань. Вирішальним при цьому у більшості випадків є співвідношення очікуваних витрат на реалізацію рішення та можливих вигод від нього (соціальних, економічних тощо). Тому, маючи загальну оцінку витрат на охорону праці та значення витрат за основними їх елементами, можна отримати об'єктивні передумови для прийняття більш виважених і економічно доцільних рішень з охорони праці, як на національному рівні, так і на рівні підприємства. Крім того, розуміння розміру можливих збитків від виробничого травматизму і професійних захворювань може стати дієвим економічним стимулом для посилення роботодавцями профілактичної роботи. Маючи повне уявлення про рівень цих витрат, можна приймати рішення щодо необхідності інвестицій в охорону праці та вибору найбільш ефективних варіантів вкладень у профілактику травматизму і профзахворювань. У літературі є багато статей, присвячених підрахунку утрат компанії внаслідок нещасних випадків на виробництві і профзахворювань, а в книгах ведеться немало суперечок з приводу методології розрахунків. Найчастіше пропонується чотири види утрат: економічні і неекономічні утрати (у залежності від того, чи підлягають вони виміру зі сторони економіки); постійні і змінні (у залежності від того, чи вони змінюються залежно від виникнення нещасних випадків і захворювань); прямі і непрямі (в залежності від того чи стає відомо про них керівникам компаній під час їх щоденної діяльності); внутрішні і зовнішні утрати (залежно від того, чи оплачуються вони підприємствами чи іншими сторонами).

На жаль, для підприємств питання економіки охорони праці в переважній більшості випадків недооцінюються керівництвом, що призводить до відсутності обліку неявних (непрямих) витрат підприємств у зв'язку з нещасними випадками. Також слід відмітити, що ці питання часто носять характер уривчастих відомостей, що знаходяться "на стику" компетенцій різних підрозділів підприємства – служби головного інженера, служби охорони праці, планових і бухгалтерських служб, профкому та ін.

Дослідження на рівні окремих підприємств показують, що непрямі утрати можуть істотно перевищувати прямі, особливо в неофіційному секторі економіки і на підприємствах малого і середнього бізнесу. Невміння виявити і врахувати ці утрати може сильно впливати на готовність компанії вкладати кошти в охорону праці на робочому місці. Оцінки співвідношення прямих і непрямих втрат варіюється від менш, ніж 1:1 до понад 1:20 залежно від специфіки галузі промисловості і методики,

яку використав дослідник. В Україні, незважаючи на те, що дані про величину збитків від виробничого травматизму відсутні в офіційній статистиці розроблено модель, на основі якої проведено відповідні розрахунки, що показали співвідношення між прямими та непрямими втратами з урахуванням низької заробітної плати працівників та низької залишкової вартості обладнання складає не менш ніж 1:1 [2]. В цілому ж фірми, яким доводиться платити за повною вартістю за погані умови праці, виходять з неправдивих переконань, ніби у них немає стимулів для вдосконалення положення в цій області.

Форми економічного стимулювання в значній мірі залежать від інституцій, керуючих зайнятістю і виробництвом, рівня розвитку ринкових відносин, галузей економіки. У кожній формі економічного стимулювання в конкретних умовах є і позитивні і негативні сторони. Основними формами економічного стимулювання, які тривалий час застосовуються в багатьох країнах, є – плата за ризик і різні програми страхування або компенсаційних виплат. Характеристика цих форм виходить за рамки статті, тим більше, що позитивні і негативні сторони цих форм досить детально викладені в літературі. Більш цікаве питання – в якому напрямку зараз йде розвиток економічного стимулювання, зокрема які реформи проходять в системі компенсаційних виплат?

В останні роки в промислових країнах проведено велику кількість реформ. Розрізняючись по своїй специфіці, велика частина з них спрямована на подолання межі між стимулюванням і прямим захистом здоров'я працівника. У деяких реформах це досягається шляхом з'єднання систем стимулювання з правилами охорони праці; в інших випадках цей зв'язок не прямий, а лише потенційний. Прикладом нововведень є податок (штраф) на травми на будь-якому рівні, що відповідає цілям стимулювання. Такий податок розглядається економістами як прямий підхід до створення ефективного стимулювання, так як система штрафів не обмежується рамками страхування, яке забезпечує компенсаційні виплати працівникам. Гроші від збору податків можуть використовуватися для виплат працівникам або на дослідження і регулювання в питаннях охорони праці. Подібні програми далекі від досконалості, але сам факт, що організації, що відповідають за регулювання системи охорони праці, мають штрафні функції, дає можливість для поліпшення ситуації. Розвитком цього напрямку є застосування системи ранжування штрафів. Так високі штрафи накладаються на компанії з поганими показниками, але якщо компанія виконує вказівки до виправлення ситуації, штраф не стягується. В іншому випадку до компанії застосовується прогресуюча шкала штрафу до тих пір, поки не наступить поліпшення ситуації. Головне при такому підході, щоб штраф був досить великим для надання ефекту.

У Німеччині розроблена система, яка включає і страхування і регулювання. Система субсидує розробки, які покращують охорону праці.

Страховики допомагають компанії впроваджувати в життя такі розробки і заохочують їх, призначаючи більш низькі тарифи страхових внесків.

Багато з нововведень увійшли в модель економічного стимулювання, запропоновану Європейським фондом поліпшення умов життя і праці. Основні елементи цієї пропозиції наступні [3]:

1. Економічне стимулювання повинно бути спрямоване на класи виробничого ризику, що допускається законом. Незаконні дії регулюються шляхом звичайного інспектування та переслідуються за законом.

2. Між адміністративною установою, відповідальною за економічне стимулювання, і регулюючою організацією, що відповідає за виконання норм охорони праці має бути тісна співпраця.

3. Надалі до якого-небудь зниження компенсаційні виплати працівникам повинні ґрунтуватися на галузевій класифікації компанії і професійному ризику працівника. Невелика частина (основа) цих виплат буде зрівняна у відповідності з існуючими економічними умовами і буде представляти із себе накладні витрати і випадковий компонент ризику.

4. Можна знизити розміри страхових внесків, що сплачуються компаніями в якості заохочення за зроблені понад передбачених законом заходів щодо зміцнення охорони праці. Це правило застосовується в разі втілення в життя в рамках галузі промисловості або професії технічних удосконалень, додаткового навчання персоналу або створення гуртків безпеки.

5. Додаткова підтримка буде надана малим і середнім підприємствам, об'єднаним в групи, щоб ефективно використовувати цю підтримку. Витрати на такі спеціальні консультативні послуги по забезпеченню охорони праці будуть виплачуватися з коштів компенсаційної системи.

6. Кредити за концесійними ставками будуть видаватися кваліфікованим працівникам, які виявили бажання досягти поліпшення в забезпеченні охорони праці вище тих, які визначені як обов'язкові.

7. Буде створена добровільна система маркування товарів, що дозволяє працівникам, які досягли вище середніх норм по забезпеченню охорони праці, використовувати спеціальні знаки при маркетингу продукції.

Ще одне джерело економічного стимулювання для поліпшення умов праці, доступне на всіх рівнях економіки, це сам державний сектор. При укладенні державних контрактів на роботи, послуги, постачання товарів тощо уряд може віддавати пріоритет тим підрядникам, у яких вище норми і стандарти в області охорони праці. Щоб отримувати держзамовлення підприємство – підрядник зацікавлене в поліпшенні умов праці.

Із-за того, що багато витрат в області виробничого травматизму і профзахворювань лягає на державу, суспільство, працівників та їх сім'ї потреба в програмах економічного стимулювання буде продовжувати існувати. У міру накопичення знань і досвіду ці програми будуть ставати

більш досконаліми. Ми повинні краще зрозуміти, як компанії фактично включають фінансові розрахунки в прийняття рішень з охорони праці. Тим не менш, економічне стимулювання ніколи не дасть повної відповіді на питання охорони праці на виробництві. Такого роду стимулювання дозволить тільки приблизно побачити відсутність визначення внутрішньої вартості, так як повний розрахунок вартості виробничих травм і профзахворювань неможливий. Навіть найбільш компетентні і найкращим чином фінансовані організації не в змозі перевести всі дії роботодавця в русло стимулювання з метою зниження ризику виникнення травм і профзахворювань.

Однак турбота про безпечні умови праці не може бути зведена тільки до фінансових підрахунків; слід взяти до уваги неекономічні можливості працівників, стан та інтереси суспільства.

Підводячи підсумок слід сказати, що економічне стимулювання набуватиме більш складні форми і буде широко застосовуватися, але водночас воно буде розглядатися лише як одна з трьох опор в роботі по забезпеченню охорони праці. Регулювання та саморегулювання будуть продовжувати грати ключові ролі у поліпшенні умов праці.

#### **Використані джерела**

1. *Стенограма парламентських слухань 17 листопада 2010 року «Про стан промислової безпеки та охорони праці».*
2. *Малихін О. Структура збитків підприємства внаслідок травматизму на виробництві / О. Малихін // Охорона праці. – 2012. – №8.*
3. *Дорман П. Економіка охорони праці, здоров'я і добробуту на підприємстві / П. Дорман. – Женева: Обзор, 2000.*

*Яковлева В.А.  
Шаповалов В.А.  
(Кривий Ріг)*

#### **ВПРОВАДЖЕННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВНА УМОВА БЕЗПЕЧНОЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ М. КРИВОГО РОГУ**

Досягнення України в реалізації мети, яка поставлена у Стратегії освіти для сталого розвитку Європейської економічної комісії ООН (Вільнюс, 2005 р.) на рівнях формальної, неформальної і неофіційної освіти на користь сталого розвитку достатньо вагомі. Як приклад слід зазначити ухвалення на державному рівні Концепції з безпеки життя і діяльності людини (БЖДЛ), відповідно до якої в Україні створюється система безперервної освіти – безпека життя і діяльності людини.

Освіта на користь сталого розвитку – це не окремий курс або серія дисциплін. Освіта сталого розвитку – це концепція, якій приділяється все більше уваги у всьому світі, що розвивається. На сьогодні система освіти в Україні знаходиться у процесі реформування. Це стосується всіх рівнів системи – від дошкільної до вищої освіти. Освіта та виховання у сфері