

ситуації, як забруднення вод а атмосфери; соціальні і терористичні надзвичайні ситуації, як перевезення зброї та наркотиків; воєнні та політичні надзвичайні ситуації. У світі існує велика потреба у розробці та науковому обґрунтуванні заходів з удосконалення та підвищення ефективності функціонування системи захисту населення й території від наслідків надзвичайних ситуації, як важливої ланки національної безпеки. Це пов'язано з удосконаленням методології і методики наукових досліджень проблем надзвичайних ситуації та створенням механізму попередження надзвичайних ситуації або подолання й мінімізації їхніх наслідків.

ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ECONOMIC METHODS OF MANAGEMENT OF LABOUR GUARD

Г.Г. Капленко ¹⁾, С.П. Дмитрюк²⁾

¹⁾ Придніпровська академія будівництва та архітектури

²⁾ Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

Анотація. Стаття розкриває сутність економічних методів управління охороною праці, їх вплив на умови та стан охорони праці, зацікавленість роботодавця в їх застосуванні. Дослідження економічних методів управління охороною праці та економічних аспектів поліпшення стану охорони праці нині є дуже актуальним, адже питання, які стосуються визначення економічного значення поліпшення умов охорони праці в ринковій системі господарювання, займають значне місце в дослідженнях економістів. Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття – це не лише методи, а і система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, і гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності.

Ключові слова: метод; умови праці; управління; економічні аспекти поліпшення стану охорони праці; проблеми охорони праці

Аннотация. Статья раскрывает сущность экономических методов управления охраной труда, их влияние на условия и состояние охраны труда, заинтересованность работодателя в их приложении. Исследование экономических методов управления охраной труда и экономических аспектов улучшения состояния охраны труда в настоящее время является очень актуальным, ведь вопросы, которые касаются определения экономического значения улучшения условий охраны труда в рыночной системе ведения хозяйства, занимают значительное место в исследованиях экономистов. Экономические методы управления охраной труда в широком понимании этого понятия – это не только методы, но и система методов, форм, средств и мероприятий влияния на состояние безопасности, и гигиены труда и производственной санитарии, с учетом экономических законов и экономических интересов всех участников производственного процесса и общества в целом для достижения главной цели охраны труда: создание безопасных условий труда и сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: метод; условия труда; управление; экономические аспекты улучшения состояния охраны труда; проблемы охраны труда

Annotation. The article exposes essence of economic methods of management a labour protection, their influence on terms and state of labour protection, personal interest of employer in their application. Research of economic methods of management a labour and economic aspects of improvement of the state of labour protection protection presently is very actual, in fact questions which touch determination of economic value of improvement of terms of labour protection in the market system of menage occupy considerable Economic methods of management a labour in the wide understanding of this concept protection are not only methods but also system of methods, forms, facilities and measures of influence on the state of safety, and hygiene of labour and production sanitation, taking into account economic laws and economic interests of all participants of production process and society on the whole for achievement of primary objective of labour protection: creation of safe terms of labour and maintainance of life and health of man in the process of labour

Keywords: method; terms of labour; management; economic aspects of improvement of the state of labour protection; problems of labour protection

Вступ. У теперішній час в Україні здійснюються соціально-політичні та соціально-економічні реформи. Наша країна переживає етап відмирання централізовано-розподільних форм господарювання і народження економічних відносин у сфері праці, притаманних соціально-ринковій моделі управління. При цьому, природно, змінюються ролі й функції основних суб'єктів підприємницької діяльності: держави, роботодавця і працівника. Цей процес неминуче охоплює й охорону праці - невід'ємну частину будь-якого виробництва, а відтак і систему управління охороною праці.

Покращення умов праці може мати не лише соціальний, а й економічний ефект, адже результати роботи з охорони праці ведуть до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Актуальність. Дослідження економічних методів управління охороною праці та економічних аспектів поліпшення стану охорони праці нині є дуже актуальним, адже питання, які стосуються визначення економічного значення поліпшення умов охорони праці в ринковій системі господарювання, займають значне місце в дослідженнях економістів.

Дослідження економічних аспектів охорони праці були проведені такими вченими, як: Гандзюк М. П., Геврик Є. О., Гогіташвілі Г. Г., Жидецький В. Ц., Яремко З. М., Ткачук К. Н. та інші.

Одним з принципів державної політики в галузі охорони праці є: 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.

Для вирішення проблем, які існують в сфері управління охороною праці, на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління.

Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття – це не лише методи, а і система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, ігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які повинні стимулювати діяльність підприємств, установ та організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, а значить потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи більш ліберальні, так як базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого вони застосовуються. Тобто, економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, формує із використанням НПАОП та спеціально створених інституцій такі умови господарювання для роботодавців, що їм стає вигідніше спрямовувати свої економічні ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію наслідків неналежного стану безпеки, ігієни праці та виробничого середовища. У сфері охорони праці можна виділити декілька принципових аспектів застосування економічних методів.

Перший із них полягає у тому, що виділяються економічні методи, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів (внутрішні, що запроваджуються на підприємстві, або зовнішніх, що вводяться централізовано). До цієї групи методів відносяться різного роду системи стимулювання охорони праці на підприємстві, централізовані системи стимулювання власників підприємств (штрафи, знижки, надбавки до страхових тарифів тощо). Іншими словами, це методи, які базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовуються

економічні стимули за виконання вимог щодо охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання - отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – це зменшує твої вигоди).

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

Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямой дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування). У залежності від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється зовнішнє та внутрішнє стимулювання.

Таким чином, економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування.

Економічні методи управління охороною праці зовнішнього спрямування можуть бути реалізовані шляхом: створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці; надання податкових пільг; запровадження таких умов для інвестування, оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов'язково би враховували вимоги безпеки праці та виробничого середовища; забезпечення функціонування системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств; застосування нормативно-правових вимог, які регламентують використання штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; забезпечення державного фінансування наглядової, консультативної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи у сфері

охорони праці, а також фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників здійснюється за допомогою договірної регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати, систему управління охороною праці підприємства чи взагалі через систему управління підприємством. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Економічні методи управління охороною праці включають:

1) *фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.* Цей метод позначає, що для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці. Заходи з охорони праці фінансуються не за рахунок працюючих, а роботодавцем.

Фінансування профілактичних заходів здійснюється також Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, першочерговим завданням якого є проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці

2) *обов'язкове соціальне страхування роботодавцем підприємства працівників від нещасних випадків та професійних захворювань.* Цей метод полягає у наступному : стаття 255 КЗпП - Працівники, а у відповідних випадках і члени їх сімей, забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, а жінки, крім того, допомогою по вагітності, родах і догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років,

2) допомогою з нагоди народження дитини, допомогою на поховання,

3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також пенсіями за вислугу років встановленими для деяких категорій працівників.

При нещасному випадку на виробництві, страхові виплати складаються із:

а) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (щомісячна страхова виплата);

б) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

в) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

г) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Кошти державного соціального страхування використовуються також на санаторно-курортне лікування працівників, обслуговування їх профілакторіями та будинками відпочинку, на лікувальне (дієтичне) харчування, на утримання дитячих таборів відпочинку та оздоровлення та на інші заходи по державному соціальному страхуванню.

Страхування здійснюється в порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором).

З) збереження середнього заробітку за працюючим в період простою у випадку його відмови від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працюючого або для людей, які його оточують, чи навколишнього природного середовища: працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

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

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

Роботодавець не має права заборонити, вимагати, примушувати, схилити працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою) без їх згоди та відповідного оформлення і оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

4) *виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо власник не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці:* Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

5) *безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.* Лікувально-«профілактичне харчування видається безкоштовно тільки тим робітникам, інженерно-технічним працівникам і службовцям, для яких видача цього харчування передбачена Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці відповідно до "Переліку виробництв, професій та посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування в зв'язку з особливо шкідливими умовами праці" та "Правил безкоштовної видачі лікувально-профілактичного харчування".

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у

підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

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

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

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

б) *безплатна видача працівникам спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту, змивальних і знешкоджувальних засобів на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах.* Стаття 8 Закону «Про охорону праці» містить: на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

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

Засоби індивідуального захисту видаються працівникам тих професій і посад, що передбачені типовими галузевими нормами безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, відповідними галузевими нормами, розробленими і затвердженими на основі типових.

За незбереження засобів індивідуального захисту працівники несуть матеріальну відповідальність відповідно до п. 1 ст. 133 і п. 5 ст. 134 КЗпП. Але вони не несуть такої відповідальності в тому випадку, якщо незбереження засобів індивідуального захисту було викликане відсутністю умов для їх збереження на підприємстві в період неробочого часу.

Висновки. Впровадження економічних методів управління охороною праці дозволить: підвищити ефективність державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС; удосконалити державне управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці; розробити та впровадити механізм економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві; підвищити рівень відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці, своєчасність подання достовірної інформації про стан охорони праці на підприємствах; удосконалити системи ведення обліку та проведення аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань; розробити державні вимоги до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці; розширити системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці; використовувати вітчизняний та зарубіжний досвід з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці: Навчальний посібник. – Львів: «Афіша», 2002. – 320 с.
2. Геврик Є.О. Охорона праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: «Ніка-Центр», 2003. – 280 с.

3. Державне управління охороною праці : [Електронний ресурс] : Монографія / Ткачук К . Н ., Зеркалов Д . В ., Ткачук К . К ., Мітюк Л . О ., Полукаров Ю . О . – К .: « Основа », 2013. – 348 с.
4. Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки та виробничого середовища на 2014-2018 роки. Затверджено Законом України від 4.04.2013 р. № 178- VII
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.nreg=1105-15>
6. Зацарний В.В. Охорона праці: Навчальний посібник для дистанційного навчання. – К.: Університет «Україна», 2006. – 304 с.
7. Керб Л.П. Основи охорони праці: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 216 с.
8. Москальова В.М. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: ВД «Професіонал», 2005. – 672 с.
9. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці. – К., 1999.
10. Охрана труда в агропромышленном комплексе Украины/Учебник для студентов высших учебных заведений 111-1У уровня аккредитации. Под ред д.т.н., проф. Беликова А.С. Черкасы, 2014.-646 с.
11. Охорона праці: Навч. посібник / За ред. В. Кучерявого. – Львів: Оріяна-Нова, 2007. – 368 с.

**МОНІТОРИНГ СТАНУ ЛІСОВИХ КУЛЬТУР ФІТОЦЕНОЗІВ
ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ В ПРОМИСЛОВИХ РЕГІОНАХ
MONITORING STATE OF FOREST CULTURAL PHYTOCENOSES
AND ECOLOGICAL SAFETY OF HUMAN IN INDUSTRIAL AREAS**

М.О. Квітко, В.М. Савосько

Криворізький педагогічний інститут,

Державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет»

Анотація. Проаналізовані показники сучасного стану (сформованість вертикальної структури, щільність деревостану, відносний життєвий стан) лісових культурфітоценозів Довгинцівського дендропарку (м. Кривий Ріг). Виявлено незадовільний стан та наявність явищ деградації деревних насаджень. Запропоновані напрямки моніторингу стану лісових культурфітоценозів в умовах степу та промислових регіонів для підвищення екологічної безпеки людини.

Ключові слова: лісові культурфітоценози, стан деревних насаджень, моніторинг.

Аннотация. Проанализированы показатели современного состояния (сформированность вертикальной структуры, плотность древостоя, относительное жизненное состояние) лесных культурфитоценозов Долгинцевского дендропарка (г. Кривой Рог). Вывявлено неудовлетворительное состояние и наличие явлений деградации древесных насаждений. Предложенные направления мониторинга состояния лесных культурфитоценозов