

Олена О. Цогла
**ЕКОНОМІЧНЕ СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ
 УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ**

У статті досліджено економічні заходи, спрямовані на стимулювання створення та підтримки здорових та безпечних умов праці. Проведено аналіз причин виникнення травматизму та професійних захворювань на виробництві. Запропоновано механізм економічної зацікавленості роботодавців та працівників у дотриманні безпечних умов праці.

Ключові слова: економічна зацікавленість; стимули; безпечні умови праці; виробничий травматизм.

Літ. 12.

Елена О. Цогла
**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНЫХ
 УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

В статье исследованы экономические меры, направленные на стимулирование создания и поддержки здоровых и безопасных условий труда. Проведен анализ причин возникновения травматизма и профессиональных заболеваний на производстве. Предложен механизм экономической заинтересованности работодателей и работников в соблюдении безопасных условий труда.

Ключевые слова: экономическая заинтересованность; стимулы; безопасные условия труда; производственный травматизм.

Olena O. Tsogla¹
**ECONOMIC INCENTIVES FOR SAFE
 CONDITIONS AT A WORKPLACE**

The paper investigates the economic measures to encourage creating and maintaining healthy and safe working conditions. The analysis of the causes for accidents and occupational diseases at workplaces is carried out. A mechanism of economic interest of employers and employees to comply with safe working conditions is suggested.

Keywords: economic interest; incentives; safe working conditions; occupational injuries.

Постановка проблеми. Порушення санітарно-гігієнічних норм та низький рівень охорони праці на більшості підприємств України призводять до значних втрат трудових ресурсів і фінансових коштів. Так, щорічні економічні втрати України в сфері охорони праці становлять 60 млрд грн, понад 1200 осіб гине на виробництві, а ще близько 12,5 тис. працівників стають інвалідами праці [1]. Актуальність дослідження викликана високим рівнем виробничого травматизму в Україні порівняно з розвиненими країнами та відсутністю мотивування працівників до безпечних умов праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішенню проблеми виробничого травматизму приділяли увагу багато вітчизняних вчених в галузі охорони праці. Загальним дослідженням питання скорочення виробничого травматизму присвятили публікації: І. Заюков [3], М. Миленський [5], О. Новікова [6], А. Романчук [8], В. Сердюк [9], С. Сторчак [10], Г. Суслов [11]. У працях

¹ National University "Lviv Polytechnic", Ukraine.

акцентується увага на запровадженні соціально-економічних стимулів до роботодавців та працівників.

Невирішені частини проблеми. Серйозним наслідком низького рівня охорони праці є економічні збитки самих підприємств. Втрата кваліфікованих робітників змушує роботодавця витратити додатковий час і кошти на підготовку нових спеціалістів. Крім того, зриваються терміни виконання контрактів, доводиться платити штрафні санкції. Саме тому роботодавцю необхідно усвідомити, що вкладення додаткових коштів у створення безпечних умов праці на виробництві не тільки збереже, але й примножить капітал.

Мета дослідження. Основною причиною виникнення нещасних випадків є людський чинник та низька ефективність соціально-економічних заходів щодо їх запобігання. Пріоритети в роботі з охорони праці спрямовані не на здійснення профілактики виробничого травматизму, а на надання компенсацій та пільг. Тому, на нашу думку, важливим є опрацювання економічних заходів спрямованих на стимулювання роботодавців та працівників до безпечних умов праці.

Основні результати дослідження. Економічні заходи стимулювання діяльності підприємств щодо досягнення безпечних умов праці з урахуванням потреб та інтересів трудових колективів та власників підприємств, на відміну від правових та адміністративних методів, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, ґрунтуються не на покаранні, а на зацікавленні того, кого вони застосовуються.

На сьогодні розрізняють два аспекти застосування економічних методів мотивування роботодавців та працівників до безпечних умов праці.

Перший з них полягає у використанні методів, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів. До цих методів відносяться системи стимулювання охорони праці, що здійснюються на підприємстві, та централізовані системи стимулювання власників підприємств і трудових колективів з боку держави, регіональних органів управління охороною праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві тощо.

Другий аспект – це методи, які базуються 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 [4].

Таким чином, розглянуті економічні методи мотивування – це інструментарій держави у формуванні дієвих засобів попередження виробничого травматизму та створення сприятливих умов праці, що в свою чергу забезпечує підвищення продуктивності праці, як за рахунок інтенсивних змін (скорочення витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції), так і екстенсивних (зростання ефективності використання робочого часу шляхом зменшення витрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм).

Проведені дослідження свідчать, що втрати робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності на різних підприємствах різноманітні і становлять приблизно 2,5% річного фонду робочого часу на підприємствах зі сприятливими умовами праці і 5–10% – на підприємствах з небезпечними і шкідливими умовами праці [2].

Вважаємо, що економічне стимулювання в першу чергу повинно бути скеровано на посилення зацікавленості роботодавців у поліпшенні умов праці на робочих місцях за рахунок зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань, а також підвищення адміністративної відповідальності власників підприємств за шкоду, заподіяну несприятливими умовами праці.

На сьогодні порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на працівників від 2 до 5 доходів громадян і на посадових осіб підприємств незалежно від форм власності – від 2 до 10 неоподатковуваних мінімумів [1]. Тому роботодавцю простіше сплатити невеликий штраф, ніж вкладати кошти в нове обладнання чи засоби індивідуального захисту. При цьому власники підприємств не замислюються про економічні втрати, які несе суспільство в цілому у зв'язку з виробничим травматизмом. Отже, неминучим є впровадження механізму економічної зацікавленості власника у створенні на виробництві безпечних умов праці. Роботодавці мають усвідомити, що рентабельніше вкладати кошти у забезпечення нешкідливих умов праці, ніж спричиняти чималі матеріальні затрати у вигляді штрафів, допомоги сім'ям потерпілих, відновленні зруйнованих приміщень, ремонту пошкодженої техніки та обладнання.

За 9 місяців 2013 р. серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 67%, технічні – 13%, психофізіологічні – 20% [7]. Проте основною причиною виникнення нещасних випадків на виробництві є людський чинник (за оцінками експертів біля 70%). Сьогодні Україна лікує та забезпечує медико-соціальними послугами близько 310 тис. інвалідів праці [12]. Тому, на нашу думку, необхідно створити умови для високопродуктивної та безпечної праці на основі модернізації та впровадження у виробничі процеси новітніх технологій, міжнародних стандартів безпечних умов праці.

Аналіз виробничого травматизму свідчить, що переважна більшість нещасних випадків виникає через організаційні причини, серед яких на першому місці стоять порушення вимог інструкцій, правил експлуатації устаткування. Вагомими причинами формування несприятливих умов праці є недосконалі технології, використання застарілого обладнання, машин і механізмів та їх несправність, неефективність та невикористання засобів захисту працюючими, порушення правил охорони праці, режимів праці і відпочинку. Усунення цих причин не потребує значних витрат. Потрібно змінювати ставлення до безпеки праці як з боку роботодавця, так і з боку працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Мотивування роботодавців та робітників до безпечних умов праці є одним з чинників впливу на попередження виробничого травматизму. Напрямок подальших досліджень буде деталізація умов, за яких кожному роботодавцю буде вигідно дотримуватися нормативних вимог охорони праці, а порушення їх стане неприбутковим.

1. Про затвердження Положення про порядок накладення штрафів на підприємства, установи і організації за порушення нормативних актів про охорону праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.1993 №754 // zakon.rada.gov.ua.

2. Денисенко Г.Ф. Охрана труда: Пособие. – М.: Высш. шк., 1995. – 320 с.

3. Заюков І. Безпека праці – умова збереження та розвитку трудового потенціалу України // Економіка промисловості. – 2008. – №4. – С. 189–197.

4. *Кузнецов Г.* Базовий принцип зацікавленості: Європейська модель економічного стимулювання охорони праці // Інформ. бюлетень з охорони праці.— 2001.— №2.— С. 10–12.

5. *Миленький М.А., Петров В.М., Гришко І.В.* Законодавство про охорону праці (основні положення): Методичний посібник для системи навчання з охорони праці. — К.: ННДІОП, 1998. — 26 с.

6. *Новікова О.Ф.* Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення. — Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. — 459 с.

7. Профілактика нещасних випадків // Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України // www.social.org.ua.

8. *Романчук А.* Оцінка стану охорони праці // Охорона праці.— 2004.— №9.— С. 34–36.

9. *Сердюк В.Р.* Соціально-економічні аспекти охорони праці // Вісник Вінницького політехнічного інституту.— 2009.— №5.— С. 55–59.

10. *Сторчак С.* Головне для нас — допомогти роботодавцю уникнути виробничих аварій // Дзеркало тижня.— 2008.— №16–17.

11. *Суслов Г.* Забезпечення безпечних умов праці — основна мета державного нагляду // Охорона праці.— 2007.— №10.— С. 5–10.

12. Україна несе значні втрати трудових ресурсів // ТСН, 24.09.2013 // tsn.ua.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2014.