

e-mail: v.bulavynets@tneu.edu.ua

Булавинець В.М., к.е.н., доцент

**РОЛЬ ФІНАНСОВОГО ЧИННИКА У ПІДВИЩЕННІ
ЕФЕКТИВНОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Булавинець В.М., к.э.н., доцент

**РОЛЬ ФИНАНСОВОГО ФАКТОРА В ПОВЫШЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Bulavynets V.M., Ph.D., Associate Professor

**THE ROLE OF FINANCIAL FACTORS IN INCREASING THE
EFFICIENCY OF LABOR**

Охорона праці є важливою складовою соціальної політики будь-якої сучасної розвиненої держави. Це складна та багатогранна система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, скерованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Невпинний розвиток науково-технічних та глобалізаційних процесів наповнює дане поняття новим сенсом. Тому сьогодні у сфері охорони праці основна увага акцентується на запобіганні травматизму та забезпеченні сприятливих виробничих умов [1, с. 112].

Водночас, покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності має не лише соціальний, а й економічний ефект, оскільки призводить до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання технічного устаткування, зниження плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом і захворюваністю працівників тощо. Ефективний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці більш ніж на 20%.

Однак, державна політика України ще не повною мірою забезпечує системний, комплексний підхід до вирішення всього спектру завдань щодо підвищення ефективності управління у сфері

охорони праці. Визначальну роль у цьому процесі відіграє фінансовий чинник, оскільки реалізація заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності потребує суттєвих фінансових затрат.

Згідно ст. 19 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Для підприємств, незалежно від форми власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5% від суми реалізованої продукції, а для тих, що фінансуються з державного або місцевого бюджету – передбачається витратити не менше 0,2% від фонду оплати праці [2]. Однак, зазначений розмір витрат на охорону праці не відповідає нинішнім економічним умовам України, коли значно (у декілька разів) зросли ціни та вартість цих заходів. Відповідно до положень даного законодавчого акту із державного та місцевих бюджетів також передбачено фінансування загальнодержавних, галузевих, регіональних програм та профілактичних заходів з охорони праці. Проте, незважаючи на неодноразові пропозиції профспілок, витрати на охорону праці не виділені окремим рядком бюджетної класифікації у державному та місцевих бюджетах.

Загалом, усі витрати, пов'язані з охороною праці, поділяються на:

- витрати на відшкодування потерпілим особам внаслідок травм і професійних захворювань;
- пільги та компенсації за важку працю та роботу в шкідливих умовах;
- витрати на профілактику травматизму та захворювань;
- витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- штрафи та інші відшкодування.

На жаль, в нинішніх кризових умовах багато роботодавців вважають затрати на охорону праці марними, оскільки вони зумовлюють збільшення собівартості продукції та зменшення доходів. Як наслідок, згідно даних Державної служби статистики України, у шкідливих умовах праці у 2013 р. працювало 1,3 млн. осіб, що становить 28,9% загальної чисельності зайнятого населення [3]. Незадовільні умови праці пояснюються також масовими порушеннями роботодавцями порядку, термінів та методики проведення атестації робочих місць. А це, у свою чергу, стало причиною того, що багатьом працівникам не було підтверджено стаж

роботи у шкідливих умовах праці, що позбавило їх права на пільгове пенсійне забезпечення за віком. Отже, недоліки у проведенні атестації робочих місць призводять до недостатнього соціального захисту працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці (лише 0,6% працівників отримують лікувально-профілактичне харчування, тільки 17,0% отримують доплати за шкідливі умови праці) [4].

Важливим джерелом фінансування заходів з охорони праці є кошти Фонду соціального страхування України, які спрямовуються на запобігання нещасним випадкам та усунення загрози здоров'ю працівників, викликані несприятливими умовами праці. Однак, як показує досвід розвинених країн, фінансування заходів з охорони праці є ефективним методом економічного впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища лише за умови, що на вказані цілі буде спрямовуватися не менше 3% річного бюджету системи страхування.

Отже, зважаючи на інтеграцію України до Європейського Співтовариства, виникає потреба вироблення принципово нового підходу до питань охорони праці в країні, а також зміни ідеології роботодавця щодо відповідальності за життя та здоров'я найманих працівників. Європейські країни для вирішення зазначених проблем застосовують різноманітні механізми, вагому роль серед яких відіграють економічні методи, спрямовані на стимулювання діяльності підприємств і організацій у сфері охорони праці задля досягнення визначених цілей з урахуванням потреб та інтересів усіх зацікавлених сторін. Економічні методи управління охороною праці є інструментом, який дає можливість державі створювати такі умови господарювання для роботодавців, за яких їм вигідніше спрямовувати ресурси на профілактичні заходи та на поліпшення стану умов і охорони праці, аніж витратити їх на компенсації потерпілим і ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Дані методи економічного впливу використовуються в ролі зовнішнього та внутрішнього економічного стимулювання за виконання вимог охорони праці, яке базується на прямій та непрямій вигоді суб'єкта, до якого вони застосовуються [5].

Як бачимо, у світовій практиці давно й успішно застосовуються механізми, в основі яких лежить принцип запобігання нещасним випадкам і профзахворюванням, шляхом економічного

стимулювання за виконання відповідних законодавчих вимог у сфері охорони праці. Такий міжнародний досвід, адаптований до вітчизняних реалій, може бути корисним за умов реалізації завдань щодо зміни підходів до фінансування та поліпшення охорони праці в нашій державі. Варто зазначити, що проблему безпеки праці, захисту працівника від дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів необхідно вирішувати не лише за допомогою засобів фінансового впливу, а й з урахуванням «людського чинника».

Література:

1. *Новак І.М.* Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні / І.М. Новак, Н.І. Котова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 110–117.
2. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2694-12>.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Всеукраїнський портал з питань охорони праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnopr.com.ua>.
5. *Савчук О.В.* Охорона праці – міжнародний досвід для України / О.В. Савчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Tecnic/13_79337.doc.htm.