

## ВИТРАТИ НА ПОКРАЩЕННЯ УМОВ І ОХОРОНУ ПРАЦІ

Черецька Г.П.,  
викладач

*Чернівецький фаховий коледж бізнесу та харчових технологій*

Від вирішення проблеми створення безпечних і нешкідливих умов праці, їх покращення залежить не тільки успішна робота підприємства, але й збереження здоров'я та підтримка працездатності працівників на протязі трудового життя.

Законодавство України щодо охорони праці встановлює єдині вимоги до роботодавців усіх рівнів щодо створення безпечних умов праці. Але, як показує досвід, на практиці, ці вимоги, здебільшого не виконуються, особливо на підприємствах малого і середнього бізнесу. Тиск, обумовлений конкуренцією, примушує багатьох роботодавців економити кошти на охороні праці.

Особливістю сьогодення є те, що на більшості підприємств і установ роботодавці вміло розпоряджаються фінансами, але не завжди з належною увагою ставляться до проблем пов'язаних з безпекою трудової діяльності.

Витрати на заходи щодо поліпшення умов і охорону праці можна поділити на:

- витрати, пов'язані з відшкодування потерпілим витрат внаслідок травм і професійних захворювань;
- витрати на компенсацію за роботу в несприятливих умовах, що не відповідають санітарним нормам (пільги за важкі і шкідливі умови);
- витрати на попередження та профілактику травматизму і професійних захворювань;
- витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- витрати на штрафи та інші відшкодування.

Доцільні витрати забезпечують поліпшення умов праці і зростання її продуктивності, частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

1. Відшкодування потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань.

Тимчасова непрацездатність; одноразова допомога (включаючи членів сімей і утриманців загиблих); моральна шкода; відшкодування витрат лікувальним закладам; санаторно-курортне обслуговування; протезування, придбання транспортних засобів, витрати на соціальну допомогу інвалідам; доплати до попереднього заробітку в разі переведення на легшу роботу; пенсії інвалідам і утриманцям загиблих.

2. Пільги та компенсації за працю у важких і шкідливих умовах. Додаткові відпустки; скорочений робочий день; лікувально-профілактичне харчування; безкоштовна видача молока чи інших рівноцінних продуктів; підвищені тарифні ставки; доплати за умови та інтенсивність праці; пільгові пенсії.

3. Витрати на профілактику травматизму та професійних захворювань.

4. Витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків на виробництві.

Відшкодування вартості зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд; рятування потерпілих; розслідування нещасних випадків; виплати заробітної плати і доплати за час простою; вартість ремонту зіпсованого обладнання,

машин і механізмів, будівель і споруд; вартість підготовки та перепідготовки працівників замість вибухливих внаслідок загибелі чи інвалідності.

#### 5. Штрафи та інші відшкодування.

Штрафи за наявність нещасних випадків та приховування від обліку потерпілих; штрафи за недотримання нормативних вимог щодо безпеки праці; штрафи на працівника за порушення вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці; компенсації за час вимушеного простою через небезпеку виконання робіт та через припинення робіт органами державного нагляду за охороною праці; штрафи, пені, виплати за недотримання договірних зобов'язань перед іншими підприємствами, установами і організаціями; компенсаційні виплати населенню за пошкодження житлового фонду, приватного майна, забруднення довкілля, тощо.

Дослідження свідчать: на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги та компенсації, що пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, ніж на техніку безпеки, заходи щодо запобігання виробничому травматизму і захворюваності та нормалізацію умов праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорону праці і витратами на доплати за несприятливі умови праці, пільгові пенсії та додаткові відпустки становить 1:10, а іноді й більше.

Усі ці витрати відносять на собівартість продукції, в результаті, за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство. Діюча система пільги компенсацій не спонукає керівників поліпшувати умови праці, тому що витрати розкладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства.

З іншого боку, штрафні санкції, що сплачуються підприємством у разі незадовільної роботи з охорони праці та при наявності фактів травмування і профзахворювань працівників, нині досить значні, а тому змушують будь-якого роботодавця (уповноважений ним орган) серйозно замислитися, що краще зазнавати збитків (які часом можуть призвести навіть до банкрутства), не займаючись охороною праці, чи, не конфліктуючи з законом, своєчасно вкладати кошти у профілактичні заходи, що зберігають життя і здоров'я людей.

Звичайно, доцільно обрати другий варіант. Перелік штрафних санкцій та інших економічних втрат підприємства передбачає: штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці; штрафи за кожен нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання; відшкодування шкоди, одноразову допомогу та всі інші виплати потерпілим на виробництві або членам їх сімей та утриманцям загиблих; виплати тим підприємствам, установам, організаціям, яким завдано шкоди (наприклад, внаслідок випуску неякісної техніки, неякісного проектування виробничого об'єкта, несвоєчасного виконання обов'язків, передбачених угодою з партнером тощо); компенсацію лікарням, іншим медичним та оздоровчим закладам, витрати на лікування та реабілітацію потерпілих, надання їм санаторно-курортних послуг тощо; компенсацію витрат органів соціального забезпечення на виплату пенсій інвалідам праці; витрати на виконання рятувальних робіт під час аварій та нещасних випадків, проведення розслідування та експертизи їх причин, поховання загиблих, на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, який одержав професійне захворювання, тощо. Значними

можуть бути витрати на пільги й компенсації, передбачені чинним законодавством колективними договорами: за важкі та шкідливі умови праці (додаткові відпустки, лікувально-профілактичне харчування, молоко чи рівноцінні йому харчові продукти); оплата регламентованих перерв санаторно-оздоровчого призначення, що надаються під час виконання вібронебезпечних та інших шкідливих робіт, тощо. Отже, ці витрати також повинні враховуватися роботодавцем у загальній сумі матеріальних втрат, що можуть мати місце на підприємстві через недостатню увагу.

До капітальних відносять одноразові та поетапні витрати на:

- створення чи оновлення основних фондів працезахоронного призначення; вдосконалення техніки і технології виробництва з метою поліпшення умов і охорони праці. Поточні (експлуатаційні) витрати на утримання і обслуговування обладнання, що має працезахоронне призначення, забезпечують його функціонування у необхідному режимі. Фінансування заходів щодо поліпшення умов праці може здійснюватися на багатоцільовій і одноцільовій основі. При багатоцільовому фінансуванні заходи щодо поліпшення безпеки виробничих процесів, технологій, обладнання, машин і механізмів є складовою частиною реконструкції, модернізації, впровадження нових засобів виробництва і кошти на охорону праці окремо не виділяються, а належать до капіталовкладень для оновлення виробництва. Одноцільове фінансування передбачає фінансування лише працезахоронних заходів. Витрати на проведення працезахоронних заходів (одноцільове фінансування) визначаються як сума капітальних вкладень і поточних щорічних витрат з урахуванням фактора часу. Здійснюється це за допомогою методу дисконтування.

Короткотермінові (до одного року) витрати на охорону праці розраховуються за формулою:

$$B = C_o + K_o, \quad (1)$$

де:  $B$  - загальні витрати (вкладення) підприємства на охорону праці;

$C_o$  - поточні (експлуатаційні) витрати на охорону праці;

$K_o$  - капітальні вкладення на охорону праці.

Показник ефективності витрат підприємства на заходи з охорони праці розраховується за формулою:

$$E = \frac{E_p}{B}, \quad (2)$$

де:  $E_p$  - річна економія від поліпшення умов і охорони праці на підприємстві (прибуток або зменшення збитків).

Економічна значущість охорони праці визначається ефективністю заходів з покращенням умов і підвищення безпеки праці. Зокрема, економічна значущість охорони праці оцінюється за результатами:

- підвищення продуктивності праці;
- зниження непродуктивних витрат часу і праці;
- збільшення фонду робочого часу;
- зниження витрат пов'язаних з плинністю кадрів через умови праці тощо.

Ефективність використання обладнання і збільшення фонду робочого часу, як правило, досягається шляхом зниження простоїв протягом зміни, які мають місце в результаті погіршення і самопочуття працівника через умови праці та мікротравми.

Причиною зростання непродуктивних витрат часу, а отже, і праці, є погана організація робочих місць. Так, наприклад, без урахування органометричних вимог виникає:

- необхідність виконання зайвих рухів та докладання додаткових зусиль через незручне положення;
- невдале розташування органів управління обладнання;
- невдале конструктивне оформлення робочих місць.

На виникнення професійних і загальних захворювань суттєво впливають шкідливі умови праці працівників. Економії матеріальних втрат можна досягти шляхом відміни пільг та компенсацій за несприятливі умови праці через недотримання відповідних санітарно-гігієнічних вимог і правил безпеки до робочих місць.

Покращення умов і підвищення безпеки праці значною мірою впливає на зменшення плинності працівників, робота яких пов'язана з важкою фізичною працею, санітарно-гігієнічними умовами, монотонністю виробничих процесів.

Для здійснення комплексу заходів щодо покращення умов і охорони праці роботодавець заздалегідь планує фінансові витрати. Це, як правило, витрати на:

- вдосконалення техніки і технології виробництва з метою поліпшення безпеки виробничих процесів;
- створення чи оновлення основних фондів працезахоронного призначення.

Перша група витрат має багатоцільовий характер, окремо кошти на охорону праці тут не виділяються, а належать до капіталовкладень для оновлення виробництва. Друга група витрат має ознайомлювальний характер. Кошти на проведення працезахоронних заходів визначаються як сума капітальних вкладень і поточних щорічних витрат з урахуванням фактору часу.

Розглядаючи витрати на охорону праці, слід зазначити, що їх можна поділити на:

- доцільні, спрямовані на збереження здоров'я працівників, на раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності;
- частково доцільні, які включають витрати на пільги і компенсації за несприятливі умови праці;
- недоцільні витрати, що обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

Підприємства (незалежно від форми власності) або фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, мають витратити на охорону праці не менш ніж 0,5% фонду оплати праці за попередній період. Якщо ми говоримо про бюджетні організації, то суми таких витрат у них встановлюються у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей. Саме таку вимогу висуває стаття 19 Закону про охорону праці.

До витрат з охорони праці, зокрема, належать:

1. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці;

2. Усунення впливу на працівників впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, або приведення їх рівня на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

3. Проведення атестації робочих місць;

4. Проведення навчання і перевірки знань з охорони праці;

5. Забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям або засобами індивідуального захисту відповідно до норм, передбачених законодавством, або до норм, визначених колективним договором;

6. Забезпечення працівників зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоко або рівноцінними харчовими продуктами, а також газованою соленою водою;

7. Проведення попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де потрібно у професійному доборі щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

#### Список використаних джерел:

1. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці: Підручник. 2-е вид. / За ред. Н. П. Гандзюка. – К.: Каравела, 2004 – 408 с.

2. Грибан В. П., Негодоченко О. В. Охорона праці: Навч. посібник. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. Г. Грибан, О. В. Негодоченко – К.: Центр учбової літератури, 2009 - 280с.

3. Івах Р. М., Бедрій Я. І., Білінський В. О., Козяр М. М. Основи охорони праці. Навчальний посібник. 4-е видання, перероблене і доповнене під редакцією Івах Р. М. – К.: Кондор, 2010. – 464 с.