

КОНЦЕПЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Економічна політика держави у сфері охорони праці реалізується через механізм загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і гарантує працівникам соціальний захист, а саме, право на одержання страхових виплат у разі повної або часткової втрати працездатності чи втрати годувальника, що є важливою складовою державної політики у сфері соціально-трудових відносин. На цілі проведення профілактичних заходів, пов'язаних із усуненням шкідливих і небезпечних умов виробництва, запобіганням нещасних випадків на виробництві та скороченням загроз здоров'ю застрахованих осіб, щорічно спрямовуються значні фінансові ресурси. Однак в останні роки, як свідчать показники офіційної статистики, використання цих коштів є неефективним: при збільшенні обсягу коштів, спрямованих на заходи з охорони праці, чисельність потерпілих майже не зменшується, а навпаки має тенденцію до стійкого зростання (рис. 1) [1].

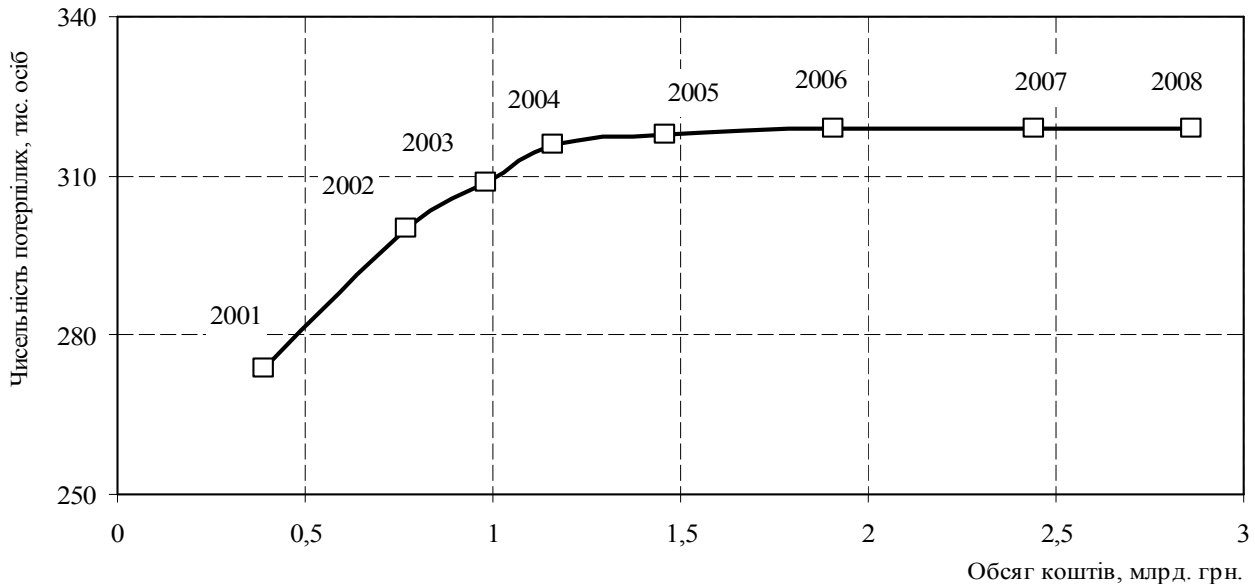


Рис. 1. Взаємозв'язок обсягу виплачених коштів та чисельності потерпілих, яким призначено страхові виплати

Так, за період 2001-2008 рр. відбулося динамічне зростання чисельності потерпілих з 273806 до 318986 осіб, що призвело до збільшення обсягу виплачених коштів з 0,39 до 2,86 млрд. грн. Навіть при незначному зменшенні чисельності потерпілих у 2007 р. порівняно з 2006 р. на 193 особи обсяг виплачених коштів збільшився на 0,53 млрд. грн. Така незадовільна

ситуація обумовлена в значній мірі недоліками у сфері охорони праці на підприємствах. Отже, профілактичні заходи у сфері охорони праці, які фінансуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, є дещо неефективними з огляду на використання коштів Фонду.

Досвід промислово розвинутих країн у сфері охорони праці свідчить про використання різних пілг та засобів стимулювання з метою поліпшення стану безпеки праці. Такі заходи передбачають диференціацію страхових внесків залежно від частоти і тяжкості травматизму та професійних захворювань, впровадження санкцій за бездіяльність роботодавця щодо поліпшення умов праці і забезпечення безпечної трудової діяльності [2].

Досліджуючи причини недосконалої організації безпеки праці на виробництві, Г. Лесенко доводить, що наявність негативного становища у сфері охорони праці обумовлена заощаджуванням на навчанні персоналу служб охорони праці, слабкою організацією і координацією спільної роботи з формування ефективної системи управління охороною праці [3]. Обґрунтовуючи доцільність удосконалення умов праці на промислових підприємствах, В. Макушин наполягає на необхідності забезпечення відповідного фінансування заходів з охорони праці та пріоритетності виділення коштів на охорону праці [4]. Одним із пріоритетів удосконалення управління умовами праці на виробництві І. Миценко вважає необхідність дослідження й упровадження соціальних форм і методів управління охороною праці, участі виробничого персоналу в управлінні охороною праці [5].

Проблемам формування економічного механізму та розробки методичних основ стимулювання у сфері охорони праці на промислових підприємствах значна увага приділена у працях вітчизняних науковців, таких як О. Мартякова [6], А. Заболотній, Є. Котов, В. Крот, С. Крутенко, Ю. Кудинов, С. Литвинов, М. Льовкін, О. Новікова, Е. Медведєв, Л. Стариченко, Л. Якуба [7]. У роботах цих авторів наведено науково-методичні рекомендації щодо впровадження та використання системи стимулювання охорони праці, розробки економічного механізму попередження і зниження ризику втрати працездатності на підприємствах вугільної галузі. Запропонований науковцями цільовий підхід щодо стимулювання працівників у системі управління охороною праці передбачає використання форм матеріального і морального стимулювання одночасно із комплексом заходів економічного, дисциплінарного й адміністративного впливу на працівників [7]. Матеріальне стимулювання передбачає як матеріальне заохочення, так і матеріальні санкції за невідповідний стан охорони праці. Елементами матеріального заохочення, на думку авторів, є надбавки до основної заробітної плати із урахуванням коефіцієнта трудової участі, преміювання з урахуванням безпеки праці, встановлення відповідних доплат за роботу в шкідливих та небезпечних умовах, встановлення

оплати праці із урахуванням необхідності дотримання норм і правил безпеки в процесі виробничої діяльності [7, с. 121].

Економічний механізм стимулювання зниження травматизму та профзахворюваності, запропонований О. Мартяковою, ґрунтується на запровадженні знижок та надбавок у складі галузевого страхового тарифу та передбачає здійснення послідовних дій:

- диференціацію страхових тарифів серед підприємств одного класу небезпеки на підставі відбору показників оцінки стану охорони праці і рівня травматизму та профзахворювань за окремим об'єктом страхування;

- визначення інтегрального показника оцінки стану охорони праці та рівня травматизму для кожного об'єкту страхування із розрахунком показників для кожного підприємства та визначенням інтегральної оцінки стану охорони праці і рівня травматизму;

- визначення індивідуального страхового внеску для кожного підприємства із врахуванням надбавок та знижок в залежності від умов праці та стану охорони праці [6, с. 373].

Визначення знижок та надбавок О. Мартякова пропонує здійснювати на підставі коефіцієнту частоти виробничого травматизму, коефіцієнту тяжкості виробничого травматизму, коефіцієнту частоти травматизму зі смертельним випадком, коефіцієнту профзахворювань, рівня матеріальних втрат від виробничого травматизму і профзахворювань. Водночас запропонована автором методика вторинної диференціації страхових тарифів спрямована лише на стимулювання роботодавців.

У методичних рекомендаціях щодо стимулювання охорони праці на підприємствах Донецької області, розроблених О. Новіковою, Є. Котовим, В. Кротом, Л. Стариченко, запропоновано використання узагальнюючого показника, за допомогою якого має здійснюватися розрахунок обсягу премії [7]. Визначення фактичного рівня узагальнюючого показника автори пропонують здійснювати на підставі локальних коефіцієнтів, які характеризують гігієнічну оцінку умов праці, технічну безпеку устаткування, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, рівень дотримання правил безпеки, рівень виконання заходів щодо охорони праці, ефективність використання робочого часу з урахуванням стану охорони праці, економічну ефективність охорони праці та рівень витрат на охорону праці. Згідно думки авторів доцільним є визначення узагальнюючого показника для кожного працівника щодня, що є достатньо складним та трудомістким процесом через багаточисельні розрахунки та додатковий документообіг. Водночас авторами пропонується використовувати цей підхід для умов колективної форми оплати праці з коригуванням на коефіцієнт трудової участі. Основним недоліком запропонованої системи стимулювання є необхідність зменшення розміру премії за виробничими показниками для спрямування коштів на преміювання за показниками охорони праці, що є економічно недоцільним. Однією із

особливостей розглянутих методик є обмеженість сфери застосування, а саме підприємствами вугільної галузі, та відсутність наукових рекомендацій для підприємств інших видів економічної діяльності.

Наведені недоліки обумовлюють необхідність розробки концепції стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці на промислових підприємствах. Таке стимулювання має бути спрямовано на поширення вимог безпеки праці через норми і правила поведінки працівників та їх дотримання, що водночас буде сприяти розвитку організаційної культури. Стимулювання в сфері охорони праці на промислових підприємствах потребує удосконалення системи управління охороною праці на промислових підприємствах, яка має відповідати соціально-економічним інтересам усіх учасників соціально-трудових відносин.

Позитивним кроком у створенні методів економічного стимулювання стало прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та відповідної Постанови КМУ № 1423 [8; 9]. Закон визначив правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

У сучасних умовах більшість підприємств зазвичай здійснюють одночасно декілька видів економічної діяльності, співвідношення яких може постійно коливатися залежно від економічних умов господарювання. Вид економічної діяльності визначає клас професійного ризику виробництва і впливає на розмір страхового тарифу. Порядок визначення страхового тарифу регламентує Постанова КМУ від 13 вересня 2000 р. № 1423 «Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» [9].

Держава відіграє ключову роль у розвитку соціального діалогу між учасниками соціально-трудових відносин, тому важливим завданням держави у сфері охорони праці має стати стимулювання роботодавців щодо забезпечення умов безпечної трудової діяльності у виробничій сфері. Результатом такої політики буде скорочення витрат і втрат у сфері охорони праці на підставі удосконалення організації профілактичних заходів та впровадження елементів організаційної культури у сфері охорони праці.

Діючою Постановою № 1423 передбачено можливість зменшення страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [9]. Основою для визначення страхового внеску до Фонду при зменшенні кількості

випадків травматизму є показник питомої ваги витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у минулому календарному році:

$$P_{nid} = \frac{BШ_{nid}}{СВ_{nid}} \cdot 100, \quad (1)$$

де P_{nid} – процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у календарному році, %;

$BШ_{nid}$ – сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у календарному році, тис. грн.;

$СВ_{nid}$ – сума страхового внеску підприємства, тис. грн.

У подальшому для визначення величини зниження або збільшення страхового внеску передбачено розрахунок проценту витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві у календарному році на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва:

$$P_{кл} = \frac{\sum BШ_{кл}}{\sum СВ_{кл}} \cdot 100, \quad (2)$$

де $P_{кл}$ – процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві у календарному році на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва, %;

$\sum BШ_{кл}$ – сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим у календарному році на таких підприємствах, тис. грн.;

$\sum СВ_{кл}$ – сума страхових внесків підприємств, тис. грн.

Визначення знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань для умов певного підприємства здійснюється на підставі співставлення проценту витрат Фонду по підприємству та проценту витрат Фонду по всім підприємствам відповідного класу професійного ризику виробництва (табл. 1).

Визначення знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [9]

Показник $P_{\text{під}}$ нижчий від показника $P_{\text{кл}}$, %	Знижка страхового внеску, %
20 – 39,9	10
40 – 59,9	20
60 – 79,9	30
80 і більше	40
Не допущено жодного нещасного випадку та професійного захворювання	50

Дослідження особливостей нарахування страхового внеску на підприємствах різних видів економічної діяльності у 2010 р. свідчить, що в умовах ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», ВАТ «Енергомашспецсталь» та ВАТ «Ясинуватський машинобудівний завод» фактичний процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим перевищує середній процент за відповідними видами економічної діяльності. Тому для цих підприємств знижка до страхового внеску не нараховувалася. Для інших підприємств було розраховано відхилення проценту витрат Фонду від середнього значення. Розрахунок довів, що величина знижки на підприємствах має становити від 10% – для ДП «Шахта Зоря», ТОВ «Електросталь», ПАТ «Горлівський машинобудівник» до 40% – для ВАТ «Донецький металопрокатний завод» (табл. 2). Так, мінімальна знижка страхового внеску дорівнює 72,55 тис. грн. – для ТОВ «Електросталь», а максимальна знижка складає 16337,76 тис. грн. – для ВАТ «Вугільна компанія «Шахта Красноармійська-Західна №1».

В цих умовах для забезпечення позитивних змін у сфері охорони праці необхідним є вдосконалення підходів до визначення страхового тарифу та розвиток практики стимулювання підприємств за скорочення рівня виробничого травматизму. Визначення страхового тарифу має відбуватися з врахуванням знижки, яка, в свою чергу, має бути диференційованою за класом професійного ризику виробництва. Впровадження практики стимулювання має передбачати заходи дестимулювання до підприємств, у яких процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим перевищує середній відсоток витрат Фонду за класом професійного ризику виробництва. Одночасно застосування заходів стимулювання має відбуватися до підприємств, у яких процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим, є суттєво нижчим у порівнянні з середнім процентом витрат Фонду на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва.

**Розрахунок знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків
на виробництві та професійних захворювань на підприємствах Донецької області**

Показники	Підприємства за видами економічної діяльності								
	видобування вугілля			металургійне виробництво			виробництво машин та устаткування		
	ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»	ДП «Шахта Зоря»	ВАТ «Вугільна компанія «Шахта Красноармійська-Західна №1»	ТОВ «Електро-сталь»	ВАТ «Донецький метало-прокатний завод»	ВАТ «Енерго-машпец-сталь»	ПАТ «Горлівський машино-будівник»	ВАТ «Ясинуватський машинобудівний завод»	ВАТ «МБЗ Буран»
Сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у минулому календарному році, тис. грн. ($BШ_{nid}$)	60300,38	4053,93	13124,67	44,98	299,97	523	138,84	112,83	10,53
Сума страхового внеску підприємства, тис. грн. (CB_{nid})	38445,38	8393,22	54459,21	725,48	23422,83	5045,12	3386,29	2089,51	457,97
Процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у минулому календарному році, % ($П_{nid}$)	156,85	48,3	24,1	6,2	1,28	10,4	4,1	5,4	2,3
Процент витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві у минулому календарному році на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва, % ($П_{кл}$)	64,2			9,6			5,2		
Відхилення фактичного проценту витрат Фонду від середнього, %	*	24,8	62,5	35,4	86,7	*	21,2	*	55,8
Знижка страхового внеску, %	-	10	30	10	40	-	10	-	20
Знижка страхового внеску, тис. грн.		839,32	16337,76	72,55	9369,13	-	338,63	-	91,59

* – знижка не передбачена

На розробку конкретних заходів щодо стимулювання і дестимулювання підприємств суттєво впливає форма власності. Так, більшість підприємств добувної галузі належить до державної форми власності, тому застосування відповідних заходів потребує додаткових досліджень їх результативності. З метою поліпшення ситуації у сфері охорони праці на промислових підприємствах в якості першочергового заходу пропонується застосування стимулювання підприємств всіх форм власності щодо забезпечення безпеки праці. В якості показників стимулювання підприємств мають стати соціальні результати щодо зниження рівня виробничого травматизму та економічні результати за зниження витрат Фонду соціального страхування на виплату шкоди потерпілим.

Основою стимулювання пропонується визначення для підприємства величини знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Така знижка має складатися з двох частин:

- базовий відсоток знижки за зменшення витрат Фонду соціального страхування на виплату шкоди потерпілим за i -ою категорією зменшення витрат Фонду;
- відсоток знижки за зменшення рівня виробничого травматизму за j -м рівнем виробничого травматизму.

Розрахунок загального відсотку знижки страхового внеску для підприємств пропонується здійснювати за формулою:

$$Z_n = Z_{\sigma i} + \Delta Z_j, \quad (3)$$

де Z_n – загальний відсоток знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, %;

$Z_{\sigma i}$ – базовий відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за i -ою категорією, %;

i – категорія зменшення витрат Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

ΔZ_j – відсоток знижки за зменшення рівня виробничого травматизму за j -м рівнем, %;

j – рівень зменшення виробничого травматизму.

Використання величини знижки для підприємств до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань потребує визначення загального максимального та мінімального відсотку знижки до Фонду. Пропонується максимальний розмір знижки встановити на рівні 50%, а мінімальний – 10%. Слід зазначити, що складові загальної величини можуть визначатися незалежно одна від одної, а їх одночасне

використання посилює стимулюючу функцію з боку держави до підприємств в сфері охорони праці.

Пропонована концепція стимулювання підприємств за забезпечення умов безпеки праці передбачає використання відповідної шкали, на підставі якої має визначатися базовий відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. З метою забезпечення дієвості стимулювання пропонується нерівномірний характер зростання базового відсотку знижки в залежності від відсотку зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим. Максимальний розмір базового відсотку знижки пропонується встановити на рівні 42%, що буде враховувати баланс інтересів як суб'єктів господарювання, так і Фонду. Мінімальний розмір базового відсотку знижки пропонується встановити на рівні 5-10%, тому що цей поріг, згідно зі світовою практикою стимулювання, є відчутним до одержання бажаних результатів від впровадження систем стимулювання. Шкала передбачає п'ять категорій, за якими диференційовано відсоток зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим у вигляді відповідних меж зміни цього показника. Пропонована шкала встановлення базового відсотку знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим наведена в табл. 4.

Таблиця 4

Шкала встановлення базового відсотку знижки для підприємств до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Категорія витрат Фонду	Відсоток зменшення витрат Фонду, %	Базовий відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, %
1	10 – 20	7
2	21 – 40	14
3	41 – 60	22
4	61 – 80	31
5	81 – 100	42

Графічне зображення шкали стимулювання підприємств за зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим наведено на рис. 2.

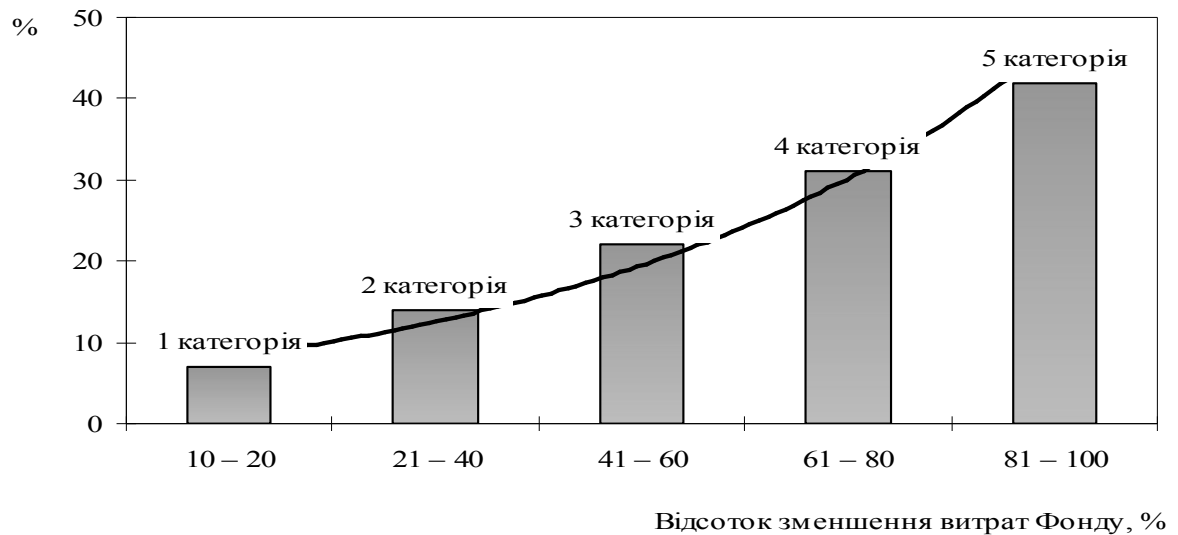


Рис. 2. Зміна базового відсотку знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в залежності від відсотку зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим

Головною метою впровадження концепції стимулювання підприємств є сприяння до забезпечення безпечних умов праці, що спрямовано, у першу чергу, на запобігання нещасним випадкам, аваріям, зниження рівня виробничого травматизму. Вплив стимулювання підприємств за забезпечення безпечних умов праці на результат господарської діяльності підприємства залежатиме від ефективного функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

Надалі з метою визначення другої складової загальної знижки, а саме, відсотку знижки страхового внеску до Фонду за зниження рівня виробничого травматизму, пропонується відповідна шкала для забезпечення стимулюючого характеру цієї знижки в залежності від відсотку зменшення виробничого травматизму. Відсоток знижки за зменшення рівня виробничого травматизму має визначатися на підставі співставлення рівня виробничого травматизму на підприємстві та рівня виробничого травматизму за всіма підприємствами відповідного класу професійного ризику виробництва у минулому році. Максимальний відсоток знижки пропонується встановити на рівні 8%, мінімальний розмір відсотку знижки – 3%. Шкала знижки передбачає п'ять рівнів, за якими диференційовано відсоток зменшення виробничого травматизму у вигляді відповідних меж зміни цього показника. Пропонована шкала встановлення відсотку знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за зниження рівня виробничого травматизму наведена в табл. 5.

Шкала встановлення базового відсотку знижки для підприємств до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим

Рівень зниження виробничого травматизму	Відсоток зменшення виробничого травматизму, %	Відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, %
1	20 – 40	3,0
2	41 – 60	3,5
3	61 – 80	4,5
4	81 – 100	6,0
5	100 і більше	8,0

Графічне зображення шкали стимулювання підприємств за зменшення відсотку виробничого травматизму наведено на рис. 3.

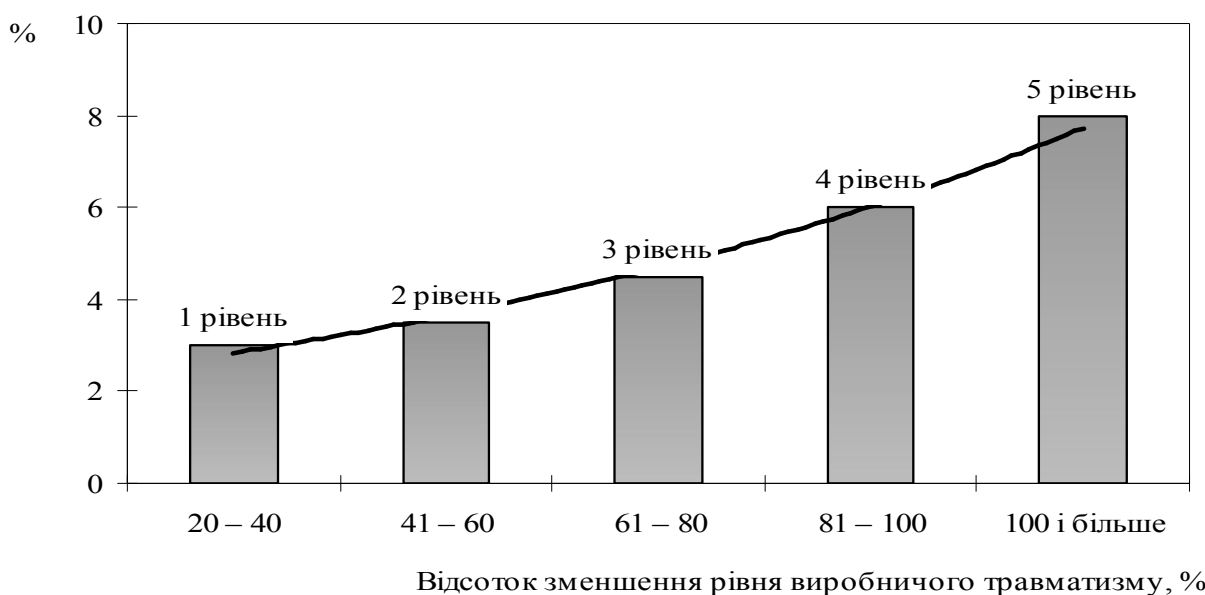


Рис. 3. Зміна відсотку знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в залежності від відсотку зменшення виробничого травматизму

Впровадження пропонованої концепції стимулювання буде сприяти економічній зацікавленості роботодавців та спонукати їх до забезпечення безпечних умов праці, що призведе до зниження рівня виробничого травматизму і аварійності.

До основних складових пропонованої концепції стимулювання слід віднести показники стимулювання за видами та їх розміром, які мають встановлюватися у відповідності до економічних результатів діяльності підприємств та результатів зниження рівня травматизму за певні періоди часу. Використання пропонованої концепції стимулювання безпечної трудової

діяльності на підприємствах із врахуванням різних видів економічної діяльності дозволить не тільки заощаджувати кошти, які витрачені на ліквідацію наслідків аварій, профзахворювань, виплату компенсацій тощо, а й сприятиме зниженню собівартості продукції, збереженню і розвитку трудового потенціалу підприємства, впровадженню нової організаційної культури у сфері охорони праці на виробництві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Соціальний захист та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах. КИЇВ, 2009. [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pension.kiev.ua/files/sb_2009.pdf.
2. Економічне стимулювання поліпшення умов і охорони праці. Європейська модель економічного стимулювання. [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://finance-library.com.ua/article.php?book=87&article=5854>.
3. Лесенко Г.В. Организация безопасности труда на производстве. – 2-е изд. / Г.В. Лесенко. – К.: Техника, 1989. – 232 с.
4. Макушин В.Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях: Социально-экономические проблемы / В.Г. Макушин – М.: Экономика, 1981. – 216 с.
5. Миценко І.М. Управління умовами праці на виробництві / І.М. Миценко // Охорона праці. – 1998. – № 2. – С. 9-10.
6. Мартякова Е.В. Экономический механизм реформирования социальных процессов: страхование, маркетинг, риск-менеджмент: Монография / Е.В. Мартякова / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2003. – 590 с.
7. Система управління охороною праці у вугільній промисловості України (Типове положення). – К.: Основа, 2002. – 280 с.
8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1105-14>.
9. Постанова КМУ від 13 вересня 2000 р. №1423 Київ «Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання». [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uapravo.net/data2008/base56/ukr56312.htm>.