

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки і управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

Думанська Наталія Андріївна

УМОВИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ
НА МАТЕРІАЛАХ ДП “ДАТСЬКИЙ ТЕКСТИЛЬ”

Спеціальність 8.03050501 – «Управління персоналом та економіка праці»

Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

Студент групи УПЕПзм-51
Н.А.Думанська

Науковий керівник:
к.г.н., доцент
З. М. Пушкар

Дипломну роботу допущено
до захисту «__»_____ 2015р.
Зав. кафедри управління персоналом і
регіональної економіки
к.е.н., проф. Качан Є. П.

Тернопіль 2015

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 3 |
| Розділ 1.Теоретичні основи дослідження умов та безпеки праці на підприємстві..... | 6 |
| 1.1.Класифікація та характеристика умов та безпеки праці на підприємстві.. | 6 |
| 1.2. Законодавча база України про забезпечення охорони праці на підприємствах..... | 17 |
| 1.3. Зарубіжний досвід охорони праці та його використання на підприємствах України..... | 24 |
| Висновок до розділу 1..... | 36 |
| Розділ 2. Аналіз та оцінка умов праці на ДП «Датський текстиль»..... | 38 |
| 2.1. Техніко-економічна характеристика ДП «Датський текстиль»..... | 38 |
| 2.2. Фактори виробничого середовища, їх оцінка та вплив на здоров'я і працездатність працівників..... | 49 |
| 2.3. Система охорони праці на ДП «Датський текстиль»..... | 60 |
| Висновок до розділу 2..... | 65 |
| Розділ 3. Напрями покращення умов праці на ДП «Датський текстиль»..... | 67 |
| 3.1. Шляхи удосконалення існуючих умов праці на підприємстві..... | 67 |
| 3.2. Нові форми управління охороною праці на підприємстві | 75 |
| Висновок до розділу 3..... | 84 |
| ВИСНОВКИ..... | 85 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 91 |
| ДОДАТКИ..... | 96 |

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Класифікація та характеристика умов та безпеки праці на підприємстві

В сучасних умовах, під впливом цілого ряду причин, і перш за все НТП, місце людини в суспільному виробництві, його функції набувають важливого значення. Щоб підвищити ефективність виробництва – потрібно, в першу чергу, орієнтуватись на задоволення особистих потреб людини, як головного виробника і споживача матеріальних та духовних благ [17, с. 32]. Задовольняючи свої духовні, матеріальні та соціальні потреби, людина постійно виконує цільову, суб'єктивну функцію суспільного виробництва і, водночас, виступає його кінцевим результатом, невід'ємним об'єктом соціально-економічної ефективності управління.

Яскравим прикладом [48, с. 10] таких наслідків може бути процес впровадження у виробництво технічних рішень, які ігнорують заходи з поліпшення умов виробництва, удосконалення техніки безпеки і охорони праці, внаслідок чого людина не зможе задовольнити свою потребу у збереженні здоров'я. Погіршення стану здоров'я людини, в свою чергу, неодмінно призводить до зменшення її працездатності, тобто робочої сили – основного чинника виробництва.

Основна ціль суспільства – соціально-економічна ефективність виробництва задля задоволення потреб людини – є залежною від багатьох факторів, не останнє місце серед яких займають здоров'я працівника, умови та охорона праці.

У вирішенні проблем охорони праці на сучасному етапі, діяльність держави, має позитивні результати. Обов'язкове впровадження на підприємствах системи управління охороною праці дозволило знизити рівень

виробничого травматизму, що є одним з основних показників стану охорони праці в державі [23, с. 59].

Умови і охорона праці на підприємствах залежать від набагато більшої кількості факторів, і є складними категоріями, що впливають, у свою чергу, на різні результати діяльності, що робить їх важливим об'єктом управління для керівника підприємства [24, с. 55].

Головним завданням для будь-якого власника підприємства є максимізація прибутку шляхом мінімізації економічних витрат і зниження соціальної напруженості. Існує безліч способів досягнення мети. Одним з них є створення на підприємстві сприятливих і безпечних умов праці [39, с. 71].

Стан умов та безпеки праці може істотно вплинути на техніко-економічні і соціальні результати, що робить їх одним з найважливіших об'єктів управління.

Вивчаючи сутність поняття «охорона праці», вчені-економісти по-різному підходять до визначення даної категорії. Однак ці розходження проявляються лише в самому формулюванні поняття і не впливають кардинально на його зміст. Автори пропонують різні визначення сутності «охорони праці» [27, с. 24; 43 та ін.], що мають одну загальну та досить характерну рису – практично у всіх літературних джерелах визначення «охорони праці» представляється у вигляді системи або сукупності заходів, різного характеру, спрямованих на поліпшення або збереження здоров'я, працездатності працівників, оптимізацію умов праці, підвищення безпеки праці.

В Законі України «Про охорону праці» [2], представлено найбільш точне визначення сутності «охорони праці» і саме на нього необхідно опиратися при подальшому вивченні теоретико-методологічних основ охорони праці.

Згідно із ст. 1 Закону України [2] «Про охорону праці» - система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-

гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Найчастіше визначення поняття «охорона праці» у науковій літературі розглядається не тільки у правовому значенні, але й у технічному та санітарному. Технічна охорона праці [53, с. 24] вивчає технічні небезпечні фактори, пов'язані з умовами праці, та розробляє правила техніки безпеки, заходи щодо запобігання небезпечних ситуацій, а також досліджує динаміку виробничого травматизму та заходи його профілактики.

Вплив різних умов праці на організм людини вивчає санітарна охорона праці [29, с. 16], аналізує й розробляє санітарні норми, вивчає виробничі захворювання, а також розробляє заходи щодо їх профілактики.

На нашу думку, на відміну від «охорони праці», визначення «умов праці» у законодавчій і нормативно-правовій базі представлено в стислому виді і не відображає повною мірою сутності даної категорії.

Отже, відповідно до ГОСТ 19605-74 «Організація праці. Основні поняття, терміни і визначення»: [6: Т.1.- с. 202] «умови праці - це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці».

Вчені-економісти в основному розглядають «умови праці» як у широкому розумінні, з погляду відносини до них суспільства, так й у вузькому, що характеризує виробничі умови праці безпосередньо на робочих місцях.

Зокрема А.Н. Кутиркін [27, с. 25], виділяють у першу чергу соціально-економічні фактори формування умов праці, безпосередньо зумовлених сукупністю виробничих відносин, а опосередковано – рівнем розвитку виробничих сил. Соціально-економічні фактори при цьому розглядаються на рівні суспільної системи в цілому. У той же час, на рівні виробничих систем ця сукупність факторів у більшості випадків визначається рівнем розвитку виробничих сил суспільства.

Автори, О.Ф. Новікова та А.І. Амоша [9, с. 27-28] розглядають умови праці, як сукупність об'єктивних і суб'єктивних соціально-економічних, технічних, організаційних і природних факторів, що діють у тісному взаємозв'язку безпосередньо в процесі праці та виробництва в впливають на їхню соціально-економічну ефективність, стан здоров'я, професійний, духовний розвиток .

На нашу думку, вчені НДІ праці, пропонують найбільш точно визначення «умов праці», як складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі виробничої діяльності під впливом взаємозалежних факторів соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, що впливають не тільки на здоров'я, працездатність людини і його відношення до праці, продуктивність праці та інші економічні результати виробництва, але й на рівень життя та всебічний розвиток людини [20, с. 8]. Дане визначення припускає наявність сукупності факторів, що формують умови праці таких як: соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-кліматичних, соціально-психологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та психофізіологічних.

У своїй класифікації А.І. Рофе фактори умов праці поділяє на 2 групи (рис.1.1).

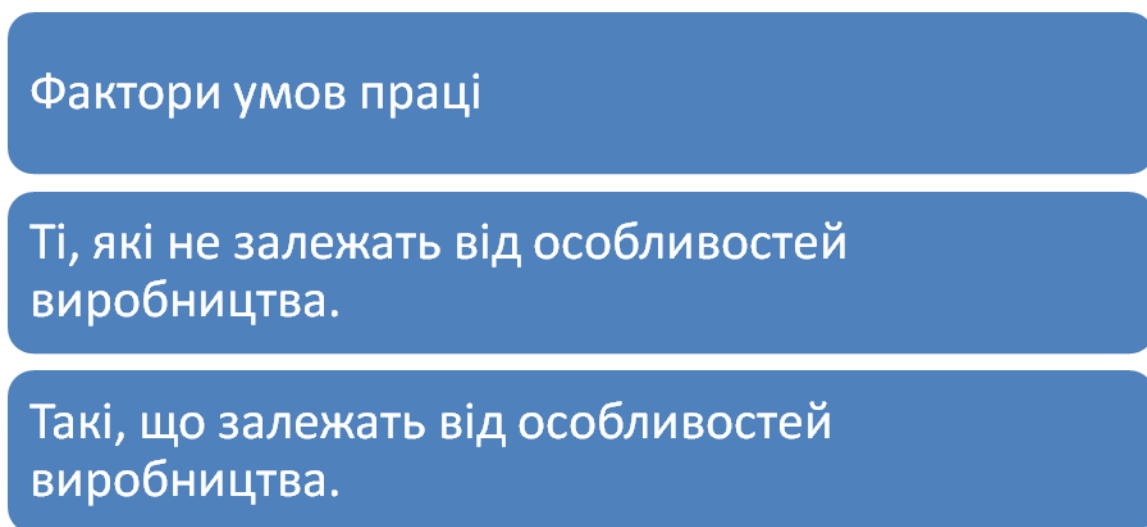


Рис. 1.1. Класифікація факторів умов праці за А.І. Рофе.

У першу групу входять природні (геологічні, біологічні, кліматичні) та соціально-економічні. У другу – виробничі (техніко-технологічні, організаційні, матеріальні, фактори небезпеки механічних пошкоджень, санітарно-гігієнічні, естетичні, господарсько-побутові, ергономічні) та соціально-психологічні. В узагальненому вигляді фактори формування умов праці представлені на рис. 1.2



Рис. 1.2. Класифікація факторів, що визначають умови праці.
Складено автором на основі джерела [17].

Отже, на умови праці впливає багато факторів різного характеру. Керівникові, як суб'єктові управління, складно здійснювати управління даними факторами, особливо, якщо вони не пов'язані з виробничим процесом і формуються в результаті зовнішніх причин. У цьому випадку власник підприємства може лише враховувати їх при розробці заходів і коштів управління умовами праці [48, с. 38]. У свою чергу, система заходів і коштів, спрямованих на поліпшення умов праці є частиною поняття «охорона праці». Це означає, що процес управління умовами праці, нерозривно взаємозалежний з системою безпеки праці.

На території України вивчення практики управління умовами та охороною праці показує, що еволюція даного процесу мала досить низьку динаміку та залежність від загальних цілей і завдань, які постають перед державою і промисловістю в певні періоди часу. Це тривало до настання переломного етапу, що характеризувався зміною мислення у власників підприємств і зміною їхніх відносин до проблеми створення сприятливих умов праці [35, с. 47].

Нормативна основа охорони праці у вигляді системи стандартів, була розроблена ще на початку 1980-х рр. спрямована на створення безпечних умов праці. Система стандартів встановлювала: організаційно-методичні положення щодо устрою самої системи; вимоги та норми до небезпечних і шкідливих виробничих факторів; стандарти вимог безпеки до засобів захисту; стандарти та вимоги безпеки до виробничих будинків і споруджень.

Міністерствами і відомствами [53, с. 8] були розроблені сотні стандартів, практично повністю були розроблені стандарти на всі види виробничого обладнання, машин, механізмів і інструментів, а також технологічних процесів. Крім державних стандартів (ГОСТ), розроблені галузеві (ГСТ), республіканські (РСТ), а також стандарти підприємств (СТП ССБТ), в основному, по нульовій і четвертій групах.

Система стандартів безпеки праці (ССБП) створила нормативну базу управління умовами й охороною праці. Однак ССБП не могла досягнути всієї розмаїтості й специфіки умов праці на конкретних робочих місцях.

Важливим етапом у розвитку управління умовами та охороною праці стало впровадження оперативного контролю на підприємствах, що втілює досвід роботи з оперативного рішення поточних і перспективних питань охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії. Характерною рисою оперативного контролю є аналіз умов безпеки, тобто визначення існуючих небезпечних і шкідливих факторів, розробка варіантів захисту працюючих від їхнього впливу на основі схеми регламентованих за часом перевірок і звітів [44]. Однак до недоліків оперативного контролю варто віднести слабку розробленість функцій управління, що виявилось у відсутності гнучкості жорстко регламентованої системи.

Система оперативного контролю не містила оціночних показників, оперуючи тільки якісними характеристиками стану умов і безпеки праці, вона також не забезпечувала диференційований, залежно від умов праці на робочих місцях, розподіл засобів на їхнє поліпшення. Тому оперативний контроль можна характеризувати як систему, що здійснювала функцію контролю за станом умов та безпеці праці на робочих місцях, в основі якої лежали організаційно-адміністративні методи управління.

Оперативний контроль одержав свій розвиток в управлінні безпекою [39, с. 10], а пізніше і охороною праці на підприємствах, які розробили систему управління охороною праці. Характерною рисою такої системи управління було використання методу централізованого планового управління охороною праці, як різновиду організаційних методів управління.

Характер управління в цій системі можна представити у вигляді сукупності взаємозалежних заходів поданих на рисунку 1.3. Таким чином, за час розвитку процесу управління охороною праці підходи до організації управління змінювалися і удосконалювалися. Однак незмінним залишався

факт, що з часом значимість управління охороною праці зростала й досягла високого рівня на сучасному етапі розвитку.

При розробці механізму соціально-економічного управління, важливо чітко визначити, хто або що є суб'єктом й об'єктом управління. Якщо на рівні підприємства власник – головний суб'єкт соціально-економічного управління, то умови й охорона праці, з огляду на їхній взаємозв'язок, варто розглядати, як невід'ємні частини об'єкта управління.

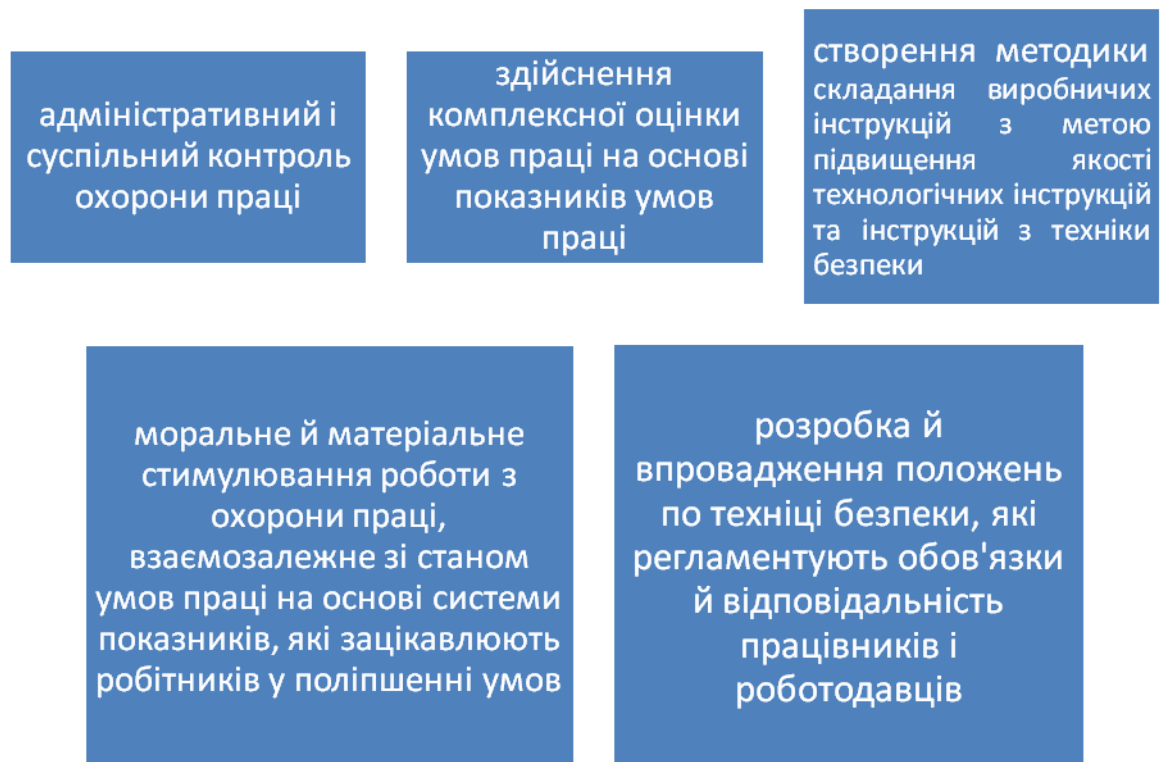


Рис. 1.3. Система управління охороною праці на підприємстві.
Складено на основі джерела [29, с. 10-11].

Структуру соціально-економічного управління умовами та охороною праці, що має циклічний характер і складається з декількох послідовних стадій.

Початковий і найважливіший етап управління укладається в розробці заходів щодо поліпшення та методів управління умовами й охороною праці. На цій стадії суб'єктом аналізується ступінь впливу чинників різного характеру на формування умов праці. Після чого, на основі даних аналізу суб'єкт приймає рішення про те, які заходи необхідно провести для

поліпшення існуючих умов та охорони праці. На цій стадії виробляється основа та напрямки, у яких буде здійснюватися наступний управлінський вплив на об'єкт управління.

Наступний етап – реалізація заходів. На даній стадії здійснюється координація й контроль виконання намічених заходів, організація роботи служб охорони праці підприємства в рамках загальної системи управління умовами та охороною праці, а також безпосереднє формування елементів, що утворюють умови праці – санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і психологічних. На цьому етапі відбувається взаємодія між частинами об'єкту соціально-економічного управління – умовами та охороною праці.

На наступній стадії формуються умови праці безпосередньо на робочих місцях під впливом соціально-економічного управління. Для цієї стадії характерною рисою є той факт, що вже помітно перші результати, що показують ступінь ефективності управління. Неефективність організації процесу управління приводить до виникнення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які сприяють формуванню несприятливих умов праці. Якщо ж управлінський вплив ефективний, це приводить до формування сприятливих умов праці та позитивного результату для підприємства.

Остання стадія [24] процесу соціально-економічного управління умовами та охороною праці – одержання суб'єктом позитивних або негативних результатів. На даному етапі формуються або сприятливі умови праці, що супроводжується підвищенням якості продукції, продуктивності праці, поліпшенням соціальної активності працівників, їх відносин до праці та інші позитивні соціальні і економічні результати, або несприятливі, які призводять до зниження продуктивності праці, втрати інтересу до праці у працівників, погіршення морально-психологічного клімату в колективі .

Всі стадії соціально-економічного управління мають циклічний характер, що дозволяє керівництву підприємства вносити корективи на початку кожного циклу управління й прагнути до досягнення головної мети –

одержання позитивних економічних і соціальних результатів діяльності підприємства. Даний процес в умовах ринкової економіки [43, с. 8], є надзвичайно актуальним і важливим для застосування на підприємствах, які піклуються про здоров'я й задоволеність працівників, а також про зниження витрат, підвищення ефективності виробництва і якості продукції .

Таким чином, соціально-економічне управління умовами та охороною праці являє собою сукупність методів управління, організаційних, технічних, профілактичних заходів щодо охорони праці, які враховують фактори формування умов праці, елементи виробничого середовища і управлінських дій, спрямованих на досягнення позитивних соціальних і економічних результатів діяльності.

З урахуванням сучасної законодавчої і нормативної бази, тенденцій розвитку виробничих відносин, а також аналізу наукової літератури можна виділити основні принципи функціонування даної системи, що подано на рис. 1.4.

Ступінь дотримання цих принципів при побудові ефективної системи управління умовами та охороною праці повністю залежить від конкретних виконавців. На підприємстві такими є співробітники служб охорони праці. Тому керівництво повинно взаємодіяти з цим підрозділом і контролювати його роботу. Незважаючи на це, часто на підприємствах вище керівництво не приділяє увагу діяльності служб охорони праці, ретельно контролюючи лише питання фінансування цих структурних підрозділів. Такий підхід є вкрай негативним, тому що охорона праці є важливим елементом загального плану соціально-економічного розвитку підприємства і заслуговує такої ж уваги, як й інші напрямки його діяльності.

Щоб створити ефективну соціально-економічну систему управління охороною праці на підприємстві, необхідна наявність певних умов. Насамперед, це професіоналізм, ретельність і висока зацікавленість усіх працюючих у створенні системи, починаючи від керівника до підлеглих. Немаловажною умовою є також виділення керівництвом ресурсів для

реалізації заходів щодо створення ефективної системи управління. Крім того, керівництво і рядові виконавці повинні правильно розуміти потенційні негативні наслідки травматизму, захворюваності, аварій і негативної соціальної обстановки, що впливають на результати діяльності підприємства [10, с. 31-32]. Виконання даних умов може значно прискорити процес формування на підприємстві ефективної системи управління охороною праці.

З огляду на складність управління охороною праці на підприємстві необхідно чітко розподілити обов'язки між структурними підрозділами, щоб

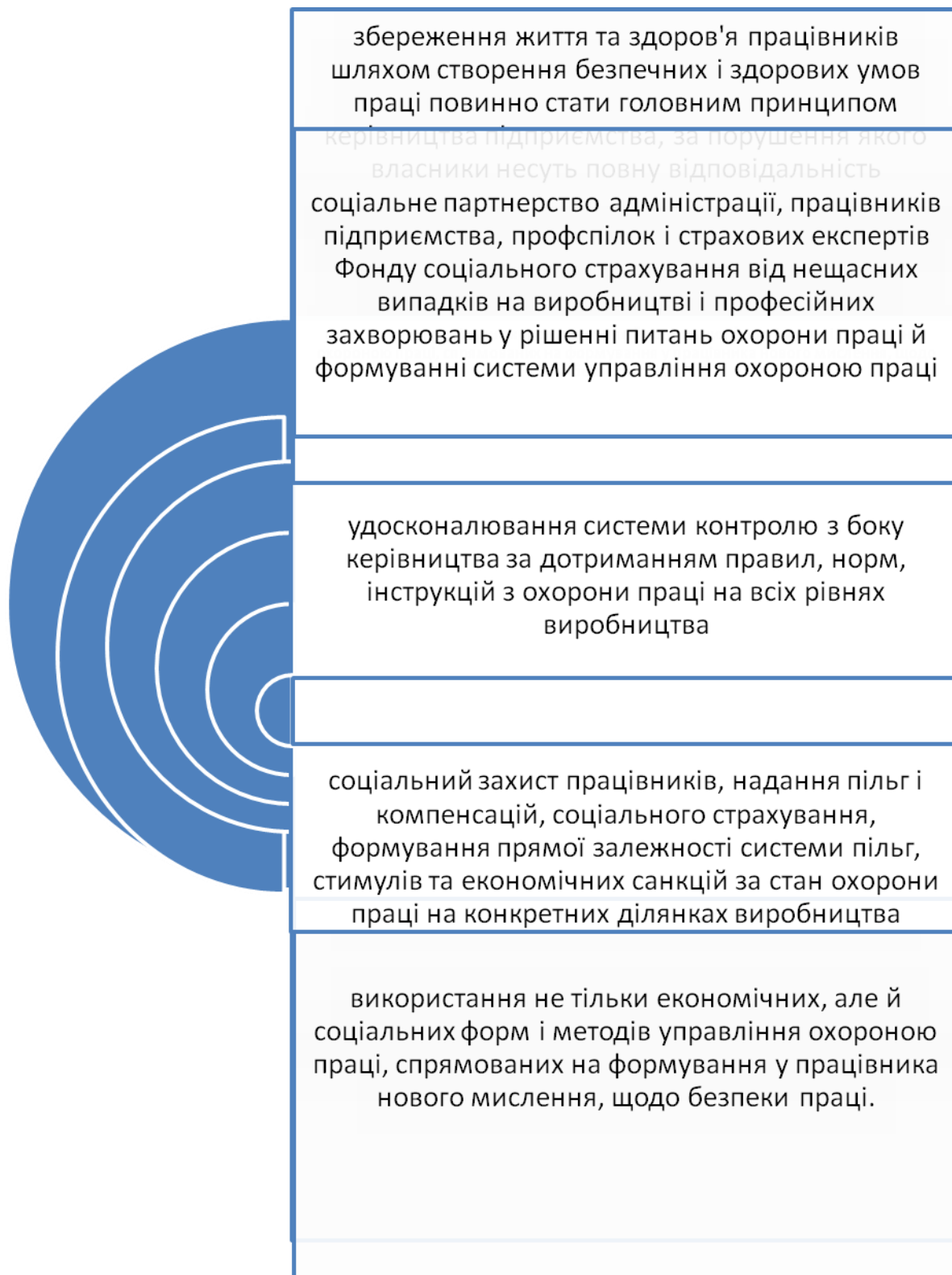


Рис. 1.4. Система управління охороною праці на підприємстві.
Складено автором на основі джерела [52, с. 8-9].

забезпечити виконання функцій. Контроль за якісним виконанням даних функцій здійснюється співробітниками служби охорони праці в тісній

взаємодії з керівництвом підприємства. Крім контролю за виконанням функцій системи соціально-економічного управління умовами та охороною праці, керівництво підприємства повинне стимулювати вдосконалення даного процесу.

1.2. Законодавча база України про забезпечення охорони праці на підприємствах

Новітня редакція Закону (від 21.11.2002 р., зі змінами й доповненнями) містить 9 розділів, що включають 44 статті.

Перший розділ Закону України «Про охорону праці», крім визначення понять і термінів, сфери дії і переліку законодавчих актів регламентує основні принципи державної політики в сфері охорони праці. До них, у відповідності зі статтею 4, відносяться принципи [2]:

- пріоритет життя і здоров'я працівників;
- соціальний захист працівників;
- адаптація до можливостей;
- інформування і підготовка;
- економічні методи управління;
- комплексний підхід;
- координація;
- суцільний технічний контроль;
- міжнародне співробітництво.

Другий розділ Закону містить гарантії прав працівників (статті 5-9), регламентує права на охорону праці жінок (ст.10), неповнолітніх (ст.11), інвалідів (ст.12). По забезпеченню гарантій на охорону праці відповідно до законодавства, права працівників і обов'язки роботодавців представлені на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Забезпечення гарантій на охорону праці [2]

Позитивним у Законі України «Про охорону праці», є те, що він містить розділи, які регламентують питання щодо управління охороною праці, як на рівні підприємства так і на рівні держави.

Стаття 13 «Управління охороною праці та обов'язки роботодавця» Закону України «Про охорону праці» вимагає від власника створення умов праці, які відповідають вимогам нормативних актів по охороні праці. Щоб досягти такого результату, власникові необхідні розробка й застосування заходів різного характеру. Охоронні заходи підрозділяють на три головних напрями – правовий, технічний й санітарний [7, с. 26].

Правове поле охорони праці на виробництві регулюється даним Законом, що регламентує [2]:

Стаття 5: право громадян на охорону праці; державне регулювання питань охорони праці разом з суспільним контролем;

➤ гарантії єдності основних принципів державної політики в сфері охорони праці; права громадян на охорону праці при укладанні трудового договору;

➤ права на соціальне страхування робочих підприємств від нещасних випадків і професійних захворювань.

Стаття 6: гарантії права на охорону праці під час роботи на підприємстві;

Стаття 7: права робітників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.

Стаття 8: Закон регламентує права на видачу працівникам спецодягу, інших засобів захисту, що миють і знешкоджують;

Стаття 9: права на відшкодування власником шкоди працівникам у випадку ушкодження їхнього здоров'я;

Стаття 10: гарантії охорони праці жінок; неповнолітніх (ст. 11) і інвалідів (ст. 12);

Стаття 17: права на обов'язкові медичні огляди;

Стаття 18: права на навчання з питань охорони праці;

Стаття 20: права на забезпечення соціальних гарантій у колективному договорі;

Стаття 22: права на розслідування та облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;

Стаття 23: заходи щодо попередження травматизму і захворюваності .

Відповідно до статті 31 Закону України «Про охорону праці» , державне управління охороною праці, очолює Кабінет міністрів України.

Новою структурою державної виконавчої влади, що безпосередньо реалізує політику в сфері охорони праці, є Спеціально уповноважений

центральний орган виконавчої влади по нагляду за охороною праці (ст. 33), положення про діяльність якого затверджено Указом Президента України [6].

У його функції входить: комплексне управління охороною праці на державному рівні; реалізація державної політики в сфері охорони праці; контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами й іншими виконавчими органами; розробка національної програми поліпшення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища та контроль за її виконанням; координація роботи міністерств, місцевої адміністрації і об'єднань у сфері охорони праці; управління Державним фондом охорони праці, проведення державної експертизи умов праці, контроль якості проведення атестації робочих місць.

Діяльність адміністрації підприємств із охорони праці на виробництві складається у впровадженні сучасних заходів техніки безпеки, усуненні причин виробничого травматизму, забезпеченні нормальних санітарно-гігієнічних умов для запобігання професійних захворювань працюючих [12, с. 9]. Адміністрація також забезпечує відповідне технічне оснащення всіх робочих місць, створює на них умови, які відповідають вимогам охорони праці [23, с. 61].

Завдання адміністрації - розробка заходів щодо поліпшення і оздоровлення умов праці шляхом механізації і автоматизації виробничих процесів, зниженню і усуненню запиленості та загазованості повітря робочої зони, інтенсивності шуму, вібрації і випромінювання.

Для забезпечення сприятливих умов праці адміністрація підприємства зобов'язана: здійснювати перспективне і поточне планування поліпшення умов праці з урахуванням досягнень наукового прогресу та передової практики; вести облік виконання запланованих заходів, виділяти кошти на профілактику виробничого травматизму і захворюваності.

Для проведення безпосередньої роботи з охорони праці на підприємствах створюються служби охорони праці. Функції їх регламентуються «Типовим положенням про службу охорони праці»,

відповідно до ст. 15 Закону України «Про охорону праці» [52, с. 18]. Ці функції можна розділити на три групи:

- організаційні,
- консультаційні,
- контрольні.

Головним завданням служби охорони праці на підприємстві є вдосконалення організації роботи зі створення нешкідливих і безпечних умов праці й виробничого побуту людей, проведення єдиної і ефективної політики в сфері охорони життя та здоров'я працівників.

На рівні підприємства повинні бути створені комісії з питань охорони праці. В їх склад повинні ввійти представники керівника, профспілкового комітету, уповноважені трудового колективу, а також фахівці з гігієни і безпеки праці, представники галузевих служб і функціональних відділів підприємства. Основні напрямки підвищення рівня безпеки праці на виробництві включають: культуру виробництва; змістовність праці; виробничу естетику.

Зараз в Україні діє понад 235 міжгалузевих і 2014 галузевих нормативних актів, в тому числі 698 правил, 344 міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) і 39 державних стандартів України (ДСТУ), 200 положень і статутів, 327 інструкцій, 162 керівництва або вказівки, вимоги, рекомендації, 15 технічних умов безпеки, 49 переліків та інших нормативних документів.

1.3. Зарубіжний досвід охорони праці та його використання на підприємствах України

Із зарубіжного досвіду доцільно використати досвід країн ЄС. Держави-члени ЄС і сам ЄС, з перших днів його утворення, у рамках здійснюваної соціальної політики, звернули увагу на питання безпеки і

гігієни праці працівників та здійсненню практичних заходів для їх вирішення.

В 1989 р. створена «Директива про введення заходів, з метою сприяння поліпшенню в сфері безпеки і гігієни праці працівників». Ця директива встановлює загальні підходи та принципи роботи з охорони праці в країнах ЄС. Вона містить мінімальний рівень вимог відносно безпеки і гігієни праці. Її ціль – сприяти забезпеченню рівного захисту всіх робочих держав-членів ЄС в області охорони праці, що, у свою чергу, зажадало максимально можливого усунення розбіжностей у національних законодавствах [42, с. 56].

Таким чином, була створена загальна правова основа для вдосконалювання та розширення національного законодавства на єдиних принципах. До основних «окремих директив», прийнятих ЄС, варто віднести [21]:

- Про мінімум вимог до безпеки та гігієни робочих місць (89/654/ЕЕС);
- Про мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці при використанні робочого устаткування (89/654/ЕЕС);
- Про мінімум вимог до безпеки й гігієни праці при ручній обробці вантажів (90/270/ЕЕС);
- Про виконання мінімуму вимог безпеки й гігієни праці на тимчасовому або рухливому будівельному майданчиках (92/57/ЕЕС);
- Про мінімум вимог по поліпшенню охорони праці працівників галузей по видобутку корисних копалин відкритим способом і на основі підземних розробок (92/104/ЕЕС).

Європейська директива не є законом у точному значенні цього слова. Держави-члени є відповідальними за впровадження й дотримання свого власного національного законодавства. Разом з тим, при розробці національних законів, норми та вимоги Директив ЄС ураховуються в значній

мірі. Відсоток перенесених директив у різних державах-членах коливається між 85% та 95% [42].

Державами-членами ЄС накопичений певний досвід в управлінні охороною праці, організації роботи з її забезпечення на всіх рівнях. При цьому необхідно відзначити, що в цій роботі важливою ланкою є державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства, як правило, що сполучає централізовані принципи управління з самостійністю місцевих органів влади.

У різних країнах ЄС система управління охороною праці сформована по-різному.

Так, у **Німеччині** законодавчо встановлено, що держава повинна забезпечити виконання положень по виробничій безпеці та санітарії по публічному праву. Тому компетентні органи влади повинні забезпечувати моніторинг і дотримання цих положень. На рівні земель крім органів влади й промислової інспекції є Служби технічної інспекції професійних союзів.

Крім державної системи, існує ще одна система захисту працівників, керована Асоціаціями страхування відповідальності роботодавців, організована по галузевому принципу і має в якості однієї з основних цілей - профілактику нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. У Німеччині діє 35 професійних товариств соціального страхування. У їхньому розпорядженні є 9 клінік швидкої медичної допомоги на 4 тис. місць. 940 звичайних лікарень допущені професійними товариствами для лікування хворих, що направляють до них. Щорічно професійними товариствами навчається з питань охорони праці 400 тис. фахівців, уповноважених по охороні праці, підприємців і керівників компаній. Тільки на організаційну та адміністративно-господарську діяльність в області охорони праці в 2013 році професійними товариствами витрачено 190,2 млн. євро.

З метою розвитку і удосконалювання законодавства в області охорони праці, у **Великобританії** на національному рівні створений *Комітет з охорони праці і його робочий орган – Виконавчий комітет по охороні праці.*

Їхнє завдання – удосконалювання і своєчасне забезпечення правової і нормативної бази для організації роботи з охорони праці в країні.

Основною силою в системі охорони праці Великобританії є *місцеві органи влади*, яким також поставлено в обов'язок проведення в життя закону по охороні праці в секторі обслуговування.

Положення закону з охорони праці в країні поширюються на всіх працюючих, за винятком побутових служб і співробітників служб збройних сил, що виконують свої функціональні обов'язки [33]. У функції інспекторів, як Виконавчого комітету, так і місцевих органів влади входить контроль, а при необхідності, примушує до виконання закону в секторах промисловості, за які вони відповідають. Щоб забезпечити контроль виконання стандартів на робочих місцях, їм також поставлено в обов'язок виявлення небезпек, пов'язаних з виробництвом виробів або з тими виробами, які поставляються для використання на даному виробництві, а також, пов'язані з поставкою і транспортуванням шкідливих речовин.

Інспектори зобов'язані стежити за дотриманням відповідних законодавчих актів у промисловості, будівництві, у приміщеннях центрального і місцевого урядів, лікарнях, школах, університетах, у місцях проведення ярмарків, у діяльності побутових служб (газ, водопостачання, електропостачання), у шахтах і кар'єрах, с/г, на ядерних установках, при виробництві, транспортуванні і обігу з вибуховими речовинами, на залізницях, а також при подачі та використанні газу в житлових приміщеннях.

Інспекція Виконавчого комітету розслідує нещасні випадки, проводить перевірки із приводу незадовільних умов праці на робочих місцях. Щорічно Виконавчий комітет виділяє 37 мільйонів фунтів стерлінгів [54].

Французька інспекція по охороні праці є міжгалузевим органом, загальним для міністерств: *праці, сільського господарства та транспорту*. Основна відповідальність за роботу інспекції покладена на Міністерство

праці. Крім міжгалузевої інспекції праці, є інші органи, що грають значну роль у французькій системі охорони праці. До них відносяться [52]:

➤ *Вища Рада з попередження виробничого ризику – національний орган під головуванням Міністерства праці. У його склад входять представники уряду, роботодавців і працівників.*

➤ *Національне агентство по поліпшенню робочих умов створено та фінансується Міністерством праці.*

➤ *Національний фонд (і регіональні фонди) страхування від захворювань. Регіональні фонди мають спеціальну технічну службу, що складається з інженерів-консультантів і контролерів, нараховує 800 чол., володіє широкими повноваженнями в забезпеченні контролю за охороною праці.*

В Італії Інспекція праці підкоряється Міністерству праці та соціального захисту. Зі створенням в 1987 році спеціальної Національної служби охорони здоров'я під егідою Міністерства охорони здоров'я, на неї була покладена вся відповідальність за стан справ. Інспекція займається розслідуванням нещасних випадків на виробництві на прохання прокуратури, проводить випробування та перевірку підйомно-транспортного устаткування [53].

Цікавим і корисним досвідом для України можуть стати принципи управління охороною праці в США. Потерпілі від нещасних випадків на виробництві діляться на три категорії:

➤ перша категорія включає менш серйозні випадки, які не зв'язані ні із втратою робочих днів, ні із втратою нормальної трудової активності;

➤ друга – це випадки, пов'язані з обмеженням звичайної трудової здатності;

➤ третя категорія – більш серйозні випадки, які приводять до втрати працездатності на один робочий день або більше.

За даними Інституту США та Канади в 2010 році загальна кількість нещасних випадків, зафіксованих Бюро трудової статистики Міністерства

праці США, становило 5,7 млн., з них 3 млн. перша категорія, 1 млн. – друга та 1,7 млн. – третя категорія [36].

Правовою основою нині діючої державної системи охорони праці в США є Закон про безпеку праці на виробництві. Законом було засновано незалежне федеральне агентство за назвою «*Управління по безпеці праці на виробництві*» (УБПВ), що стало основним виконавчим органом, що забезпечує виконання закону на всій території США. Крім того, у кожному штаті прийняті свої закони та створені виконавчі органи в сфері безпеки праці.

Обов'язкові заходи щодо забезпечення безпеки праці, запропоновані федеральним і місцевим законодавством, у першу чергу передбачають, що кожен підприємець зобов'язаний використати безпечні технології та устаткування, застосовувати спеціальний одяг і взуття, забезпечити безпечні умови праці для працівників та у цілому робити все можливе, щоб «захистити життя, здоров'я, безпеку та добробут працівників».

Підприємці США зобов'язані проінформувати працівників про існуючу небезпеку виробничих процесів і навчати їх дотримувати техніку безпеки. Також зобов'язані фіксувати будь-які, навіть дрібні, випадки виробничого травматизму та втрати робочого часу в результаті нещасних випадків на виробництві.

Кожен працівник має право звернутися в УБПВ з приводу наявних проблем з охороною праці на конкретному робочому місці. Ці відомості є основою для прийняття рішень на вибір компаній і конкретних виробництв для проведення перевірок. Якщо на виробництві мав місце смертельний випадок, то в обов'язковому порядку бере участь у розслідуванні цього випадку.

Щорічно проводяться десятки тисяч перевірок і накладаються на підприємців штрафи на десятки мільйонів доларів. До 1990 р. в США штрафи за порушення вимог охорони праці були невисокими: у більшості випадків максимально до 1 тис. доларів. Це призводило до того, що ряд

підприємців відбувалися штрафами, але не виконувати приписання УБПВ. [36].

З 1991 року максимальний штраф становить 7 тисяч доларів за: однократне порушення; порушення ведення та надання звітності; кожний прострочений день після запропонованої дати усунення порушення. За кількарізкові та навмисні порушення закону про безпеку праці встановлені штрафи в розмірі від 5 до 70 тисяч доларів.

Управління зуміло знайти спосіб накладення багатомільйонних штрафних санкцій на найбільш злісних порушників. Воно стало розбивати масові порушення на безліч окремих випадків порушень із відповідним нарахуванням штрафних санкцій (понад 1 млн. дол.), в сталеливарній, м'ясопереробній промисловості, будівельній індустрії та інших. У цілому *Управлінню за допомогою Конгресу США та судової системи, через яку, в остаточному підсумку, здійснюються принципові рішення УБПВ, удалося зломити опір найбільш завзятих підприємців, що ігнорували закон.*

Управління безпеки праці на виробництві постійно стежить за станом безпеки праці в США. У 2001 р. управління було опублікувало список 14 тисяч місць роботи, де спостерігається найвищий рівень нещасних випадків, що перевищував середній рівень по промисловості в 2,5 рази. Всім підприємцям, що потрапили в список, було рекомендовано найняти спеціальних консультантів по безпеці праці, обговорити проблему зі своїми страховиками або проконсультуватися у відповідних службах штатів. Для дрібних підприємців із цього списку управління організувало безкоштовні консультаційні послуги у всіх штатах.

На думку експертів, в цілому адміністративно-правовий механізм, що діє в США в сфері охорони праці, привів за останні десятиліття до серйозних зрушень у кращий бік та підвищив безпеку праці до прийняттого рівня.

На сьогоднішній день у закордонних країнах існують наступні форми соціального партнерства в області охорони праці (рис. 1.6) [36]:

1. Державне тристороннє та двостороннє співробітництво.

а) Консультації з питань вироблення політики та затвердження стандартів.

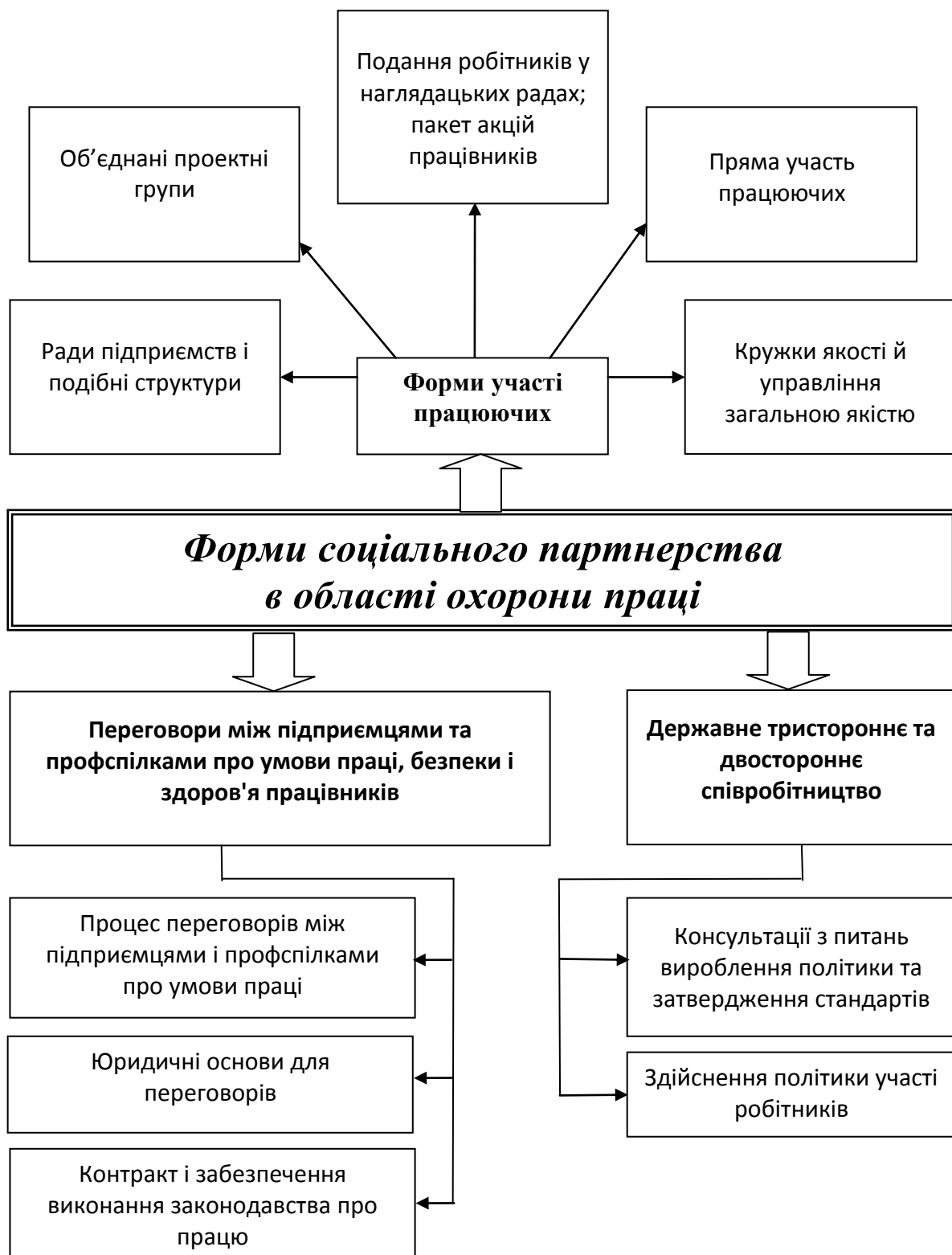


Рис. 1.6. Існуючі форми соціального партнерства в області охорони праці в закордонних країнах

У США, наприклад, на федеральному рівні створений Національний комітет з охорони праці та здоров'я, що діє на постійній основі [37]. Цей комітет складається із представників адміністрації, робітників, фахівців з охорони праці та здоров'я, громадських організацій. Комітет розробляє рекомендації до Міністерства праці та Міністерства охорони здоров'я і соціальних питань.

Міністерством праці можуть створюватися спеціальні консультативні комітети для сприяння розробки нормативних документів. До його складу входять призначувані міністром представники державних органів. До роботи можуть залучатися фахівці з охорони праці, а також технічні експерти профспілок.

б) Здійснення політики.

У ряді країн існують організації із двох-, трьох- або багатобічною участю, також приймаючі активну участь у здійсненні політики. Такі спільні організації звичайно є суспільними. У їхній роботі, як при виробленні політики, так і при її реалізації, беруть участь представники підприємців і робітників, а в деяких випадках інші зацікавлені особи та сторони. Такі організації наділені повноваженнями для здійснення політики на державному рівні, найчастіше мають у своєму розпорядженні більші бюджетні кошти та більші штати працівників.

2. Переговори між підприємцями та профспілками про умови праці, безпеки і здоров'я.

а) Процес переговорів між підприємцями й профспілками про умови праці.

Переговори між підприємцями та робітниками розглядаються в більшості країн як безперервний процес для рішення проблем у ході їхнього виникнення. Як правило, цей вид переговорів між підприємцями й профспілками про умови праці відбувається щораз, коли: профспілковий організатор зустрічається з інспектором, щоб улагодити суперечку або конфлікт; об'єднаний комітет з безпеки та здоров'я проводить засідання, щоб

обговорити проблеми на підприємстві; об'єднана команда профспілки-керівництва розглядає нову програму компанії.

Разом з тим, переговори між підприємцями та профспілками розглядаються як офіційний процес, що проходить через регулярні інтервали часу і який приводить до укладання письмової угоди між сторонами (укладання колективного договору в практиці країн СНД).

б) Юридичні основи.

Юридичні основи для переговорів між підприємцями та профспілками про умови праці, рівень, на якому ці переговори відбуваються, і навіть сам процес переговорів залежить від країни. Законодавства найбільш розвинених промислових країн включають систему регулювання переговорів між підприємцями та профспілками про умови праці. Навіть усередині Європи ступінь регулювання сильно відрізняється – від мінімального в Німеччині, до розвиненого – у Франції [25].

Юридичний результат колективної угоди також міняється. У більшості країн угода може бути примусово здійснене в судовому порядку. У Великобританії, однак, угоди розглядаються як неофіційні й повинні застосовуватися на підставі чесних намірів сторін, підтримуваних погрозою припинення роботи .

Рівень переговорів також різний. США, Японія та більшість латиноамериканських країн ведуть переговори на рівні індивідуального підприємства, хоча профспілки часто намагаються вести переговори про «структурну» угоду з усіма основними підприємцями, що працюють у даному секторі. В Австрії, Бельгії та Скандинавських країнах відзначається тенденція до ведення централізованих переговорів. Галузеві угоди, що охоплюють конкретні галузі промисловості або професії, є загальними в Німеччині та Франції.

в) Контракт і забезпечення виконання законодавства про працю.

У багатьох країнах трудові угоди містять норми, що фактично забороняють страйки у зв'язку з маючими місце, на думку працівника,

порушеннями їх з боку підприємця на весь термін дії. У той же час підприємець може брати участь у локауті, відмовляючи в зайнятості робітникам, поки конфлікт не буде дозволений.

Загальний механізм примушування в розвинених країнах – система арбітражу – розгляд суперечки безсторонньою стороною. У деяких випадках спори можуть бути вирішені із застосуванням юридичної системи або у звичайному суді, або в спеціальних судах, що займаються трудовими суперечками [36].

3. Форми участі робітників

а) Пряма участь.

Робочі самі можуть брати участь у процесі ухвалення рішення або через своїх представників – профспілок або представників робітників, що обирають. Пряма участь може здійснюватися на індивідуальній основі. Вона може також проходити на груповій основі.

б) Ради підприємств і подібні структури.

У Бельгії, Данії, Франції, Німеччині та Нідерландах, ради підприємств іноді називаються комітетами робітників, комітетами з співробітництва та ін. Діяльність цих структур визначена Директивою № 94/45/ЄС про Європейські ради підприємства. Рада підприємства повинна дотримувати принципів співробітництва з підприємцем і мирне зобов'язання; вона повинна співпрацювати з присутніми профспілками та з відповідною організацією підприємців. Члени рад підприємств, як правило, мають право на інформації, консультації.

в) Подання робітників у наглядацьких рада; пакет акцій працівників.

Як вираження участі робітників у ряді країн (Німеччина, Скандинавські країни) розглядається їхнє подання в правлінні компанії. Інше вираження участі робітників – як власників акцій у компаніях обмеженої відповідальності або корпораціях.

г) Гуртки якості та управління загальною якістю.

Ця форма участі робітників має дві мети – підвищення якості й продуктивності; виховання серед робочих почуття участі в рішеннях виробничих питань, що веде до підвищеного задоволення роботою.

д) Об'єднані проектні групи.

Традиційною рисою трудових відносин в Швеції, Німеччині, Японії є практика створення об'єднаних проектних груп для вивчення найкращих способів введення технологічних або організаційних змін через спільні зусилля менеджерів і робітників.

Застосування зарубіжних принципів *соціального партнерства в області охорони праці є необхідною умовою на шляху інтеграції України у світове співтовариство*. На сьогоднішній день, багато з вищевикладених принципів можуть знайти застосування в Україні. Так, наприклад, система моніторингу стану охорони праці на державному рівні, як це робиться в США. Крім того, на стан охорони праці в Україні вплинути могли б такі міри, як:

- посилення співробітництва держави та керівників підприємств з профспілками;
- підвищення рівня надання безкоштовних консультаційних послуг на рівні держави;
- збільшення ролі та участі працівників у рішенні питань охорони праці та створення безпечних умов праці;
- створення рад підприємств або подібних структур, що займаються питаннями охорони праці;
- більш часте залучення закордонних експертів з питань охорони праці з метою обміну досвідом;
- стажування вітчизняних експертів по охороні праці за кордоном;
- активна нормотворча діяльність, на підставі вивчення та аналізу закордонних нормативних актів по охороні праці;
- впровадження закордонних інновацій та економічних прийомів управління умовами та охороною праці;

➤ перегляд норм, що регулюють ступінь відповідальності за порушення правил охорони праці.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА УМОВ ПРАЦІ НА ДП «ДАТСЬКИЙ ТЕКСТИЛЬ»

2.1. Техніко - економічна характеристика ДП «Датський текстиль»

Дочірнє підприємство “Датський текстиль” засноване на власності компанії “ПВН ХОЛДІНГ А/С” Данія і діє у відповідності з Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Земельним кодексом України, законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» та інших законодавчих актів України [18].

Засновником підприємства є компанія “ПВН ХОЛДІНГ А/С” (ПРЕБЕН ВАНГ НІЛЬСЕН ХОЛДІНГ А/С) Данія, яке занесено в торговий реєстр і знаходиться у м.Сундс 7451 Данія по вул. Навервей 3-5.

В Україні підприємство знаходиться у Львівській області, Сокальському районі, у м. Сокаль по вул. Чайковського, 1. Воно має статус юридичної особи, здійснює свою діяльність і несе за неї повну відповідальність перед державою і засновником у відповідності до установчих документів засновника, вимог чинного законодавства України, наказів і розпоряджень засновника, директора підприємства, а також статуту [45].

Підприємство має відокремлене майно, яким володіє та користується на свій розсуд, має розрахунковий, валютний та інші рахунки в банках, печатку, кутовий штамп, бланки із своїм найменуванням, може мати емблему, товарний знак (торгову марку) та інші реквізити.

Підприємство має самостійний баланс, оборотні та основні засоби, діє на основі повного господарського розрахунку і самоокупності, включаючи валютну самоокупність та самофінансування, може від свого імені укладати договори, набувати майнові та особисті немайнові права, нести обов’язки, бути позивачем або відповідачем в суді, арбітражному та третейському судах.

ДП “Датський текстиль” має право виступати засновником та учасником акціонерних, повних, командитних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, підприємств, в тому числі спільних, установ, громадських організацій та спілок, створювати на території України та за її межами філії та представництва, відділення та інші відособлені підрозділи, затверджувати положення про них з правом відкриття поточних та розрахункових рахунків, вступати в добровільні об’єднання (асоціації, концерни та інше), включаючи міжнародні.

На засадах повного господарського розрахунку ДП “Датський текстиль” забезпечує самоокупність, фінансування витрат на вдосконалення основної діяльності, соціальний розвиток і матеріальне стимулювання працівників за рахунок власних коштів, повністю відповідає всім належним йому майном та коштами за результати своєї виробничо-господарської діяльності та виконання зобов’язань перед споживачами, бюджетом та засновником [18].

Підприємство має право самостійно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність за погодженням із засновником. Метою діяльності ДП “Датський текстиль” є:

- залучення матеріальних та фінансових ресурсів для здійснення господарської діяльності, надання послуг та отримання прибутку;
- надання різноманітних послуг для задоволення потреб населення та народного господарства України.

ДП “Датський текстиль” ставить наступні цілі у своїй виробничій діяльності [45]:

- виробництво виробів з текстилю, бавовнопрядіння;
- виробництво виробів з трикотажних та в’язаних тканин;
- ткацьке виробництво, оброблення тканин,
- виробництво одягу з текстилю;
- вирішення науково-технічних, економічних та соціальних проблем;

- здійснення гуртової, роздрібної та комісійної торгівлі промисловими та продовольчими товарами, матеріальними та сировинними ресурсами;
- створення мережі збутових організацій і магазинів для реалізації продукції та надання послуг підприємством в Україні та за її межами;
- створення магазинів та складів;
- здача в оренду, лізинг, будівель, обладнання, машин виробничого і невиробничого призначення за згодою засновника;
- підготовка та перепідготовка кадрів, в т.ч. із працевлаштуванням їх за кордоном;
- надання лікувально-діагностичних послуг;
- організація масового та оздоровчо-спортивного туризму;
- ремонт автомобілів та інших транспортних засобів із забезпеченням придбаними запасними частинами, їх технічне обслуговування по замовленню підприємств, організацій, установ і населення, організація станцій заправки паливом та миття автомобілів;
- купівля і продаж нерухомості на підставі письмового рішення засновника;
- науково-дослідні, дослідно-конструкторські та проектні розробки по створенню програмно-технічних засобів, надання послуг типу „інжиніринг” з широким застосуванням інформатики та обчислювальної техніки, надання послуг по створенню та обробці баз даних, надання послуг по впровадженню задач на ЕОМ, консультаційних послуг по впровадженню систем та програмного забезпечення;
- валютне обслуговування фізичних осіб-резидентів та нерезидентів і організація з цією метою пунктів обміну іноземної валюти на підставі агентських угод з уповноваженими банками відповідно до законодавства України.

Підприємство здійснює операції по експорту і імпорту робіт та послуг, що є предметом його діяльності.

Виробничо-господарська діяльність підприємства здійснюється відповідно до виробничого плану, які затверджує засновник та визначає перспективу свого розвитку, виходячи з рівня попиту на вироблену продукцію (роботи, послуги), ефективності використання основних засобів і обігових коштів, а також необхідності підвищення доходів підприємства. Ціни на продукцію встановлюються засновником.

З метою підвищення прибутковості ДП “Датський текстиль” здійснює будівництво, реконструкцію, а також капітальний ремонт основних фондів, забезпечує своєчасне освоєння нових виробничих потужностей та якнайшвидше введення в дію придбаного обладнання, торгіву і виробничу діяльність.

ДП “Датський текстиль” має право здавати в оренду відповідно до вимог чинного законодавства та за письмовою згодою засновника підприємствам, організаціям і установам, а також громадянам приміщення, устаткування, транспортні засоби, інвентар і інші матеріальні цінності, які йому належать, а також списувати їх з балансу або продавати чи дарувати в цілях потреб та користі підприємства.

Майнові права гарантуються державою. Вилучення державою у підприємства його основних фондів, оборотних засобів та іншого майна, що знаходиться в його користуванні, здійснюється тільки у випадках, що передбачені законодавством України. Збитки, завдані підприємству в результаті порушення його майнових прав громадянами, юридичними особами та державними органами, відшкодовуються у відповідності до вимог чинного законодавства України, в тому числі на підставі рішень суду або арбітражного чи третейського суду[45].

Для кращого розуміння механізму реалізації основних цілей підприємства та дії апарату управління в цілому варто ознайомитись із організаційною структурою підприємства. Вищим органом управління підприємством є засновник. До його компетенції відноситься:

- визначення основних напрямків діяльності підприємства,

затвердження його планів і звітів про їх виконання;

- внесення змін та доповнень до Статуту підприємства;
- призначення та звільнення директора підприємства;
- затвердження фінансових планів на наступний рік;
- затвердження річних результатів діяльності, в тому числі його філій, представництв, порядку розподілу прибутку, визначення порядку покриття збитків;
- створення, реорганізація і ліквідація дочірніх підприємств, філій, представництв, затвердження положень про них;
- прийняття рішення про припинення діяльності підприємства, призначення ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу.

Структурна сітка ДП “Датський текстиль” є складною і подана на рисунку 2.1.

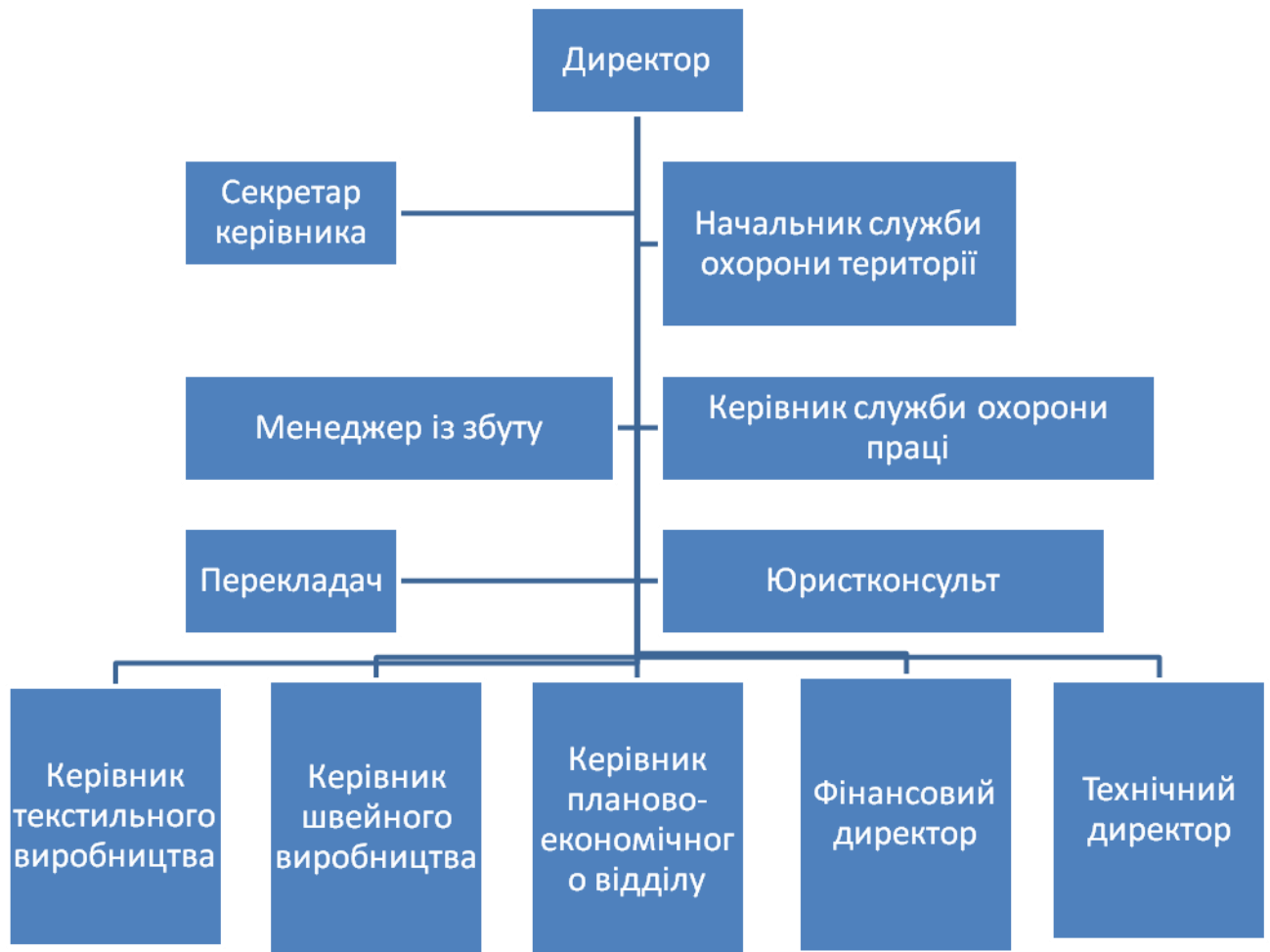


Рис. 2.1. Організаційна структура ДП «Датський текстиль» Складено автором на основі джерела [18; 45].

Окремо є розроблені організаційні структури: текстильного виробництва (Додаток А), швейного виробництва- (Додаток Б), планово-економічного відділу (Додаток В), технічної служби (Додаток Г) та адміністрації (Додаток Д).

Керівництво поточною діяльністю підприємства здійснює директор, який призначається засновником, шляхом укладення з ним строкового контракту, в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника перед органом управління майном, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом і законодавством.

Директор має право виконувати наступні дії [18]:

- а) представляти його інтереси у відносинах з іншими юридичними особами та громадянами;
- б) розпоряджатися майном і коштами переданими підприємству;
- в) укладати в Україні та за її кордоном договори та інші угоди, тому числі трудові, давати доручення іншим особам;
- г) відкривати у банківських установах рахунки;
- д) вирішувати всі питання кадрового забезпечення діяльності дочірнього підприємства, призначати спеціалістів, інших працівників та звільняти їх з посад;
- е) за погодженням з засновником визначати принципи і порядок нормування і оплати праці, заохочення посадових осіб та інших працівників підприємства, його дочірніх підприємств, філій та представництв;
- є) приймати згідно чинного законодавства рішення про заохочення або накладення стягнень, також притягнення до майнової відповідальності посадових осіб та інших працівників підприємства;
- ж) видавати накази та розпорядження, які є обов'язкові для виконання всіма працюючими особами; затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку та інші внутрішні документи підприємства;

Директор несе повну відповідальність за стан фінансово-господарської та виробничої діяльності підприємства, збереження майна, дотримання чинного законодавства. Структуру управління і штатний розпис підприємства встановлює засновник. Контроль за діяльністю підприємства здійснюється бухгалтерією засновника.

На ДП «Датський текстиль» загальний дохід від реалізації продукції у 2014 році становив 76409 тис. грн., що на 3237 тис. грн. (5,1%) менше ніж у попередньому році. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становив у грошовому виразі 75578 тис. грн., що на 3611 тис. грн.

менше у порівнянні з 2013роком. Варто зазначити, що податок на додану вартість зріс на 370 тис. грн. [14].

Собівартість продукції дає змогу об'єктивно аналізувати наскільки економічно вигідне виробництво продукції для підприємства і виявляти резерви зниження витрат на збут і виробництво зокрема. Собівартість продукції показує виражену у грошовій формі величину всіх витрат підприємства на виготовлення продукції.

Собівартість реалізованої продукції становила 75043 тис. грн. у 2014 році, що на 3165 тис. грн. більше ніж за відповідний період минулого року. Валовий прибуток зменшився на 6775 тис. грн. і становив 535 тис. грн., інші операційні доходи за аналогічний період теж зменшились і становили 6777 тис. грн.

Структуру витрат на виробництво продукції ДП «Датський текстиль» наведено нами у рис. 2.2. Варто відмітити також, що у 2014 році порівняно із 2013 роком зросли:

- амортизаційні відрахування на 1366тис. грн. (22,3%);
- відрахування на соціальні заходи на 257тис. грн. (4,0%);
- витрати на оплату праці на 1309тис. грн. (6,2%);
- адміністративні витрати на 761 тис. грн. (10,5%);
- витрати на збут на 175 тис. грн. (15,9%).
- А матеріальні затрати і інші операційні витрати зменшились:
- матеріальні витрати на 1588 тис. грн. (10,4%);
- інші операційні витрати на 10736 грн. (30,7%);

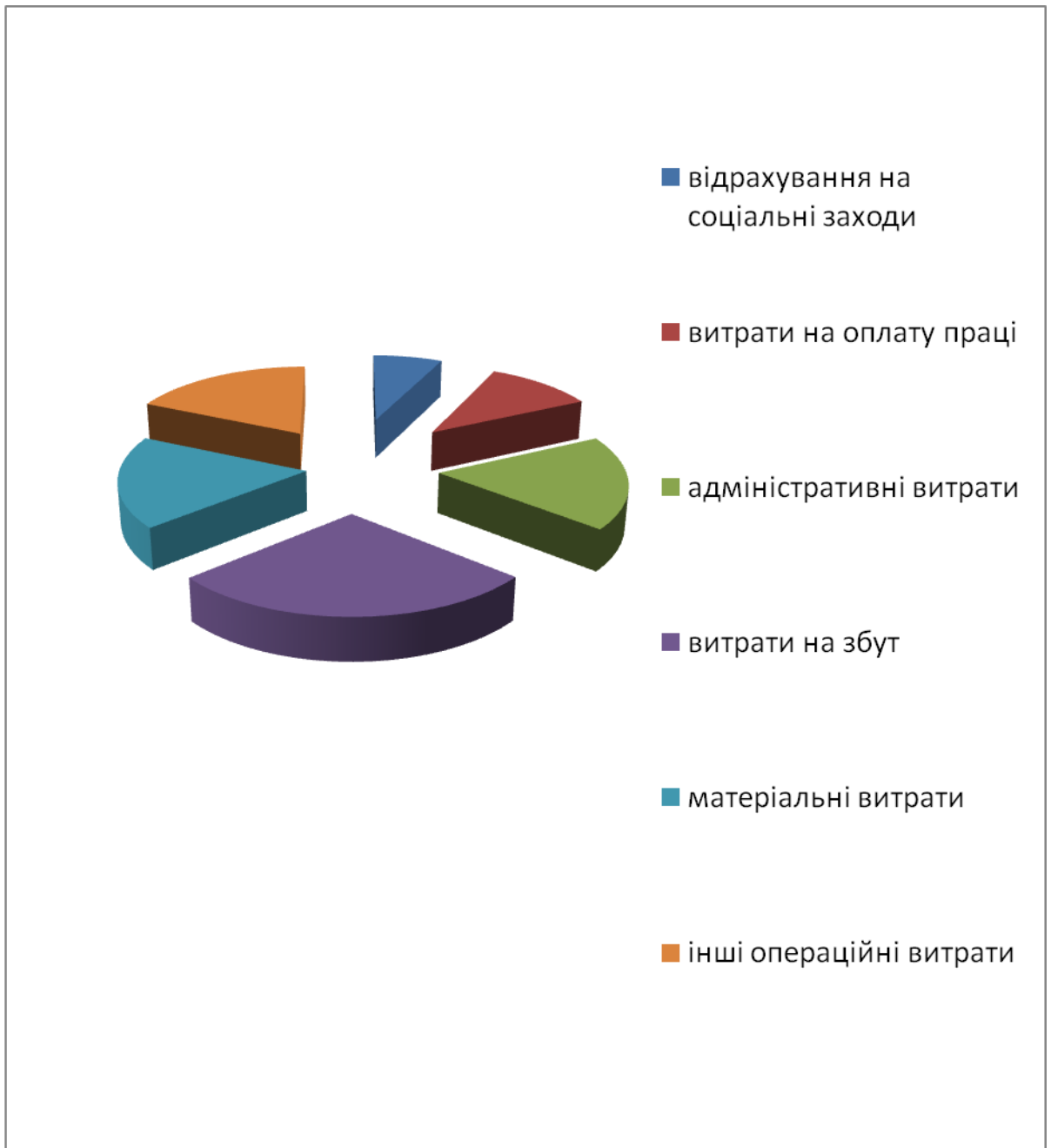


Рис. 2.2. Структура витрат на виробництво продукції ДП «Датський текстиль» у 2014 році, % . Складено автором за даними [14].

Важливе значення у використанні трудового потенціалу має розмір заробітної плати працюючих. Так на ДП «Датський текстиль» середній розмір заробітної плати становить 3250 грн. у 2014 році. Як видно із таблиці 2.1 у 2014 році в еквіваленті повної зайнятості працювало 495 осіб, 64 особи було прийнято в умовах неповної зайнятості.

Таблиця 2.1

Кількість працівників і фонд оплати праці на ДП «Датський текстиль»*

| Показники | За звітний місяць | За 2014 рік |
|---|-------------------------|----------------|
| Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб | 482 | 495 |
| Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн. | 14838,1 | 20667,5 |
| Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис. грн. | 262,5 | 2941,0 |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб | 479 | 484 |
| Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності), людино-годин | 86655 | 992820 |
| З нього відпрацьовано, людино-годин | 78165 | 899485 |
| Фонд оплати праці працівників, тис. грн. | 1782,6 | 20113,6 |

*Розроблено автором на основі даних [13;14]

Фонд оплати праці усіх працівників ДП «Датський текстиль» становив 20667,5 тис. грн. Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників підприємства - 2941,0 тис. грн., а фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності) - 992820 людино-годин [13;14].

Чисельність працівників ДП «Датський текстиль» та їхній рух наведено у таблиці 2.2.

Як видно з таблиці 2.2. середньооблікова чисельність працюючих зменшилася з 602 до 559 осіб. На підприємство прийнято на 17 менше працівників, ніж в попередньому році. У 2013 р. прийнято на новостворені

робочі місця 19 осіб, а у 2014 р. - жодної. Вибуло з підприємства у 2013 р. 67 працівників, у 2014 р. – 42 працівники.

Таблиця 2.2

Чисельність працівників ДП «Датський текстиль» та їхній рух по підприємству [15].

| Показники | Роки | |
|---|------|------|
| | 2013 | 2014 |
| Облікова чисельність працівників, осіб | 602 | 559 |
| Прийнято працівників | 120 | 103 |
| З них на новостворені робочі місця | 19 | - |
| Вибуло працівників | 67 | 42 |
| З них з причин змін в організації виробництва і праці | 23 | 11 |
| Плинності кадрів | 82 | 31 |

Коефіцієнт плинності кадрів у 2013 році дорівнював 0,13, у 2014 р. – 0,1.

1. Розрахуємо коефіцієнт обороту (*К обороту*) щодо прийому на роботу:

$$K_{об} = \frac{\text{чисельність прийнятих}}{ССЧ} = \frac{120}{602} = 0,19 \quad (2013 \text{ р.})$$

$$K_{об} = \frac{\text{чисельність прийнятих}}{ССЧ} = \frac{103}{559} = 0,18 \quad (2014 \text{ р.})$$

2. Розрахуємо коефіцієнт обороту щодо вибуття (*К об. Виб.*):

$$K_{об.виб.} = \frac{\text{чисельність вибулих}}{ССЧ} = \frac{67}{602} = 0,11 \quad (2013 \text{ р.})$$

$$K_{об.виб.} = \frac{\text{чисельність вибулих}}{ССЧ} = \frac{42}{559} = 0,07 \quad (2014 \text{ р.})$$

3. Розрахуємо коефіцієнт плинності кадрів (*Кпл.*):

$$K_{пл}(2013 \text{ р.}) = \frac{\text{вибулі за власним бажанням та за поруш трудової дисципліни}}{ССЧ} = \frac{82}{602} = 0,13.$$

$$K_{пл}(2014 \text{ р.}) = \frac{31}{559} = 0,1$$

Отже, розрахунки показали, що коефіцієнт обороту щодо прийому на роботу у 2013 р. 0,19, а у 2014 становив 0,18. Коефіцієнт обороту щодо вибуття у 2013 р. 0,11, а у 2014 становив 0,07.

Для дослідження динаміки кількісної та якісної структури персоналу ми проаналізували період за 2013-2014 роки (табл.2.3.).

Таблиця 2.3

Кількісна та якісна характеристика працівників ДП «Датський текстиль»*

| № п/п | Назва показників | 2013р. | З них жінки | 2014р. | З них жінки |
|--------------|--|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| 1. | Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього осіб | 602 | 408 | 559 | 374 |
| 2. | Кількість працюючих у віці (років): – 15 - 34 | 392 | 288 | 381 | 345 |
| | - 35- 50 | 175 | 103 | 140 | 10 |
| | – 51-55 | 19 | 17 | 19 | 19 |
| | – 55 – 60 | 16 | - | 19 | - |
| 3. | Кількість працівників, які мають вищу освіту: – неповна та базова вища освіта | 71 | 57 | 56 | 45 |
| | – повна вища освіта | 46 | 23 | 51 | 26 |
| 4. | Кількість працівників, які отримують пенсію, всього | 35 | 17 | 38 | 19 |
| | У тому числі: – за віком | 11 | 8 | 14 | 10 |
| | – по інвалідності, усього | 24 | 9 | 24 | 9 |

| | | | | | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | з них III групи | 19 | 9 | 20 | 9 |
| 5. | Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством | - | 64 | - | 67 |

*Розроблено автором на основі даних [15]

На ДП «Датський текстиль» працює 559 працівників, з них 67% - це жінки. Щодо вікового складу персоналу то він наступний:

15-34 років - осіб або 68 % загальної чисельності працівників;

35- 50 років – 140 осіб або 25 %;

51-55 років – 19 осіб або 3,5 %;

55-59 років – 19 осіб або 3,5 %;

Особи молодше 15 років на підприємстві не працюють.

На підприємстві виділяють такі категорії персоналу: керівники – 25 осіб або 5 %, спеціалісти – 124 осіб або 22 %, інші робітники – 410 особи або 73 %.

За досліджуваний період спостерігається скорочення штатної чисельності персоналу (на 7,2%). На підприємстві працює 67% жінок. Слід відмітити незначне «старіння» персоналу організації та необхідність проводити політику «омолодження» колективу. Впродовж аналізованого періоду зросла чисельність працівників вікової групи старше 55 років.

Позитивною була й тенденція зростання якісних показників освіченості персоналу. Адже за останні роки зменшувалась чисельність працівників з неповною вищою освітою й зростала кількість осіб із повною вищою освітою, досягнувши незначного показника у 2014р. - 9,1% усіх працівників. Тобто, на кінець року 51 працівник мав повну вищу освіту.

Кількість осіб, що отримують пенсію, їх питома вага у структурі підприємства у 2014 році становила 7%. За 2013-2014 рр. кількість працівників, що отримують пенсію за віком зросла на 3 особи, по інвалідності пенсію отримують 24 особи, з них 20 – III групи.

На ДП «Датський текстиль» впродовж аналізованого періоду число працівників, що перебувають у відпустці по догляді за дитиною зросло на три особи і становило 67 працівників.

ДП «Датський текстиль» використовує оплату праці як найважливіший засіб стимулювання праці. Підприємство веде політику гарантування стабільності системи оплати праці, забезпечуючи гарантований законом мінімальний розмір оплати праці, про введення нових і зміну встановлених умов праці працівники повідомляють не пізніше, ніж за 2 місяці.

2.2. Фактори виробничого середовища, їх оцінка та вплив на здоров'я і працездатність працівників

Стан охорони праці на підприємстві безпосередньо впливає на показники господарської діяльності. Належний рівень охорони праці забезпечується шляхом доведення параметрів виробничого середовища до нормативних значень (технічні і технологічні рішення); захисту працівників від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Проблеми гігієнічного контролю за якістю виробничого середовища пов'язані, насамперед, з оцінкою забруднення потенційно небезпечними хімічними речовинами повітря робочої зони, підвищеного рівня шуму; підвищеного рівня вібрації; перевищенням норм важкості фізичної праці.

Мета дослідження якості виробничого середовища відповідно до існуючих нормативних документів – визначення якісного і кількісного рівня забруднення повітря робочої зони; гігієнічна оцінки технологічного процесу, устаткування, ефективності роботи вентиляційного обладнання та інших засобів колективного захисту; установлення необхідності використання засобів індивідуального захисту органів дихання; оцінка ефективності впроваджених оздоровчих заходів; виявлення впливу шкідливих речовин на стан здоров'я працюючих; атестація робочих місць.

Оцінка основних показників, що характеризують умови праці працівників робітничих професій в ДП "Датський текстиль", проводилася за матеріалами атестації робочих місць, офіційної статистичної форми №1-ПВ, офіційної статистичної форми №6-ПВ, а також Карти умов праці по підприємству. Аналіз проводився за загальноприйнятими методиками.

В результаті аналізу виявилось, що на всіх технологічних етапах виробництва продукції на робітників текстильної промисловості впливає комплекс шкідливих виробничих чинників, які погіршують їх стан здоров'я.

В структуру ДП "Датський текстиль" входять наступні структурні підрозділи [18]: в'язальна дільниця; стригальна дільниця; фарбувальна дільниця; формувальна дільниця; швейна дільниця №1; швейна дільниця №2; розкрійна дільниця; дільниця контролю якості та пакування; ремонтно-технічна дільниця; електротехнічна дільниця.

Підприємство працює на сировині, яка доставляється за кордону.

У 2014 році 21 березня на ДП "Датський текстиль" проведено дослідження освітленості робочого місця дільниць контролю і пакування, друкувальної дільниці та фарбувальної дільниці.

Аналізувалось робоче місце, професія, технологічний процес, що виконується: р. м. пакувальника, р. м. оператора друкувальної машини NEW-VELOR; р. м. оператора фарбувального устаткування, машина №9 « Shies». Засоби вимірювальної техніки – люксметр Ю -116. Відомості про повірку – клеймо – РП ЛЦЗ 614. Від підприємства був присутній інженер з охорони праці Юзв`як І.Є., відбір проб проводив біолог Коник О.В. Результати дослідження подано у таблиці 2.4.

Отже, як видно з таблиці 2.4, оцінка за гігієнічною класифікацією праці за показниками швидкості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу встановлено: на робочому місці пакувальника (дільниця контролю і пакування), робочому місці оператора друкувальної машини NEW-VELOR та робочому місці

оператора фарбувального устаткування, машина №9 « Shies» досліджені параметри освітленості відповідають ДБ4В25-28-2006.

Умови праці відповідають допустимим II клас згідно ГКЗ.3.5.3.3.8, 6.6.1-083-01. Крім аналізованого дослідження на ДП «Датський текстиль» в даний період проводилось ще дослідження шумового навантаження та інфразвуку. Розглядалось робоче місце оператора машини NEW-VELOR, друкувальної дільниці. Засоби вимірювальної техніки ВШВ -003-M2 №2392. Нормативна документація у відповідності до якої:

Таблиця 2.4

**Результати дослідження освітленості робочого місця на ДП
«Датський текстиль» у 2014 році.***

| Роз-ряд роботи | Підрозділ | Освітлення | | | | | | | |
|----------------|-----------|---|--------------------|------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|--|
| | | Штучне освітлення, люкс | | | | | Природне освітлення КЕО | | |
| | | Місце виміру та техпроцес | Система освітлення | Результат виміру | Нормативне значення | Система освітлення | Результат виміру | Нормативне значення | |
| II | в | Дільниця контролю і пакування, р. м. пакувальника | Загальн. | 554 | 500 | | | | |
| II | в | Друкувальна дільниця, р. м. оператора друкувальної машини NEW-VELOR | Загальн. | 564 | 500 | | | | |
| II | в | Фарбувальна дільниця, р. м. оператора | Загальн. | 574 | 500 | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | фарбувального устаткування, машина №9 « Shies» | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Складено автором на основі джерела[40]

а) проводяться дослідження – ДСН 3.3.6.-037-99, ГОСТ 12.1.050-86; б) оцінюються результати - ДСН 3.3.6.-037-99, ГН 3.3.5.-3.3.8; 6.6.1-083-2001р. (таблиця 2.5)

Таблиця 2.5

Виміряні рівні, розрахунок ефективності ОЗЗ*

| Назва, тип ОЗЗ. Ділянка, робоче місце, назва обладнання | Виміряні рівні, поглинальна здатність ОЗЗ (дБ) в октавних смугах з середньо-геометричними частотами (Гц) | | | | | | | | | | Рівні шуму в LA екв. дБ А, LA макс.дБ А | |
|--|--|----|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|
| | 2 | 16 | 31,5 | 63 | 125 | 250 | 500 | 1000 | 2000 | 4000 | 8000 | A |
| Друкувальна дільниця, робоче місце оператора машини NEW-VELOR | | | 63 | 54 | 70 | 69 | 62 | 62 | 60 | 59 | 57 | 59 |
| Допустимі рівні | | | 107 | 95 | 87 | 82 | 78 | 75 | 73 | 71 | 69 | 80 |

Складено автором на основі джерела [8;40]

Розрахунок шумового навантаження з використанням особистих засобів захисту від шуму показав, що на підприємстві ОЗЗ від шуму не використовуються. Допустимий рівень шуму становить 80 дБ (А) ДСН 3.3.6.-037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку».

Отже, на робочому місці оператора машини NEW-VELOR еквівалентний рівень шуму відповідає вимогам ДСН. Умови праці відповідають допустимим II клас згідно ГК 3.3.5.3.3.8; 6.6.1-083-01.

У серпні 2014 року Червоноградський міськрайонний відділ ДУ «Львівський обласний лабораторний центр Держсанепідслужби України» провів лабораторні дослідження, вимірювання, операції у сфері поводження з небезпечними відходами. В ході проведення лабораторних досліджень, вимірювань, випробування досліджуваного об'єкта розглянуто: дата виготовлення зразків: 09.07.2014; дослідження проведені: 09.07.2014. Умови проведення санітарно-хімічних досліджень: атмосферний тиск – 740 мм. рт. ст., температура повітря + 21 градус С, відносна вологість повітря – 60%. Методи та результати санітарно-хімічних досліджень подано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Результати санітарно-хімічних досліджень на ДП «Датський текстиль»*

| Показники | ДК, мг/л | Метод | Межа визначення, мг/л | Фактичне значення (< - нижче рівня чутливості методу) | Нормативні документи, згідно рекомендацій яких проведено дослідження | Результат (по відношенню до НД) відповідає/не відповідає |
|-----------|------------------------|---------------|-----------------------|---|--|--|
| Ртуть | 0,01 мг/м ³ | Фотометричний | 0,005 | 0,005 | МВ 4188-86 | відповідає |

Складено автором на основі джерела [40]

Отже, за результатами санітарно-хімічних досліджень на ДП «Датський текстиль», концентрація ртуті в повітрі робочої зони в приміщенні для зберігання люмінесцентних ламп не перевищує ГДК згідно вимог СН4617-88 «»

На ДП "Датський текстиль" щороку проводиться дослідження факторів виробничого середовища. Так у аналізований період проведено дослідження повітря робочої зони. Аналізу підлягало робоче місце оператора по обслуговуванні формувальної машини CALATOR RUCKH; робоче місце

оператора по обслуговуванні легувальної машини. Метою дослідження було відбір проб повітря для визначення вмісту шкідливих речовин в повітрі робочої зони. Здійснювалось дослідження за допомогою засобів вимірювальної техніки тайфун, термоанемометр TESTO - 405, КФК -2, аналітична вага АДВ -200. Нормативна документація, у відповідності до якої проводився відбір проби МВ 3936-85: ГОСТ 12.1.005 -88, а результати оцінюються відповідно до СН 4617-88; ГКП № 248 від 08.04.2014 року. Від підприємства присутній інженер з охорони праці Юзв'як І.Є., а проводили відбір проб лікар – лаборант Вантух О.М., фельдшери – лаборанти Кучинська К.І. та Маковська Л.М. **(Додаток Е).**

На підприємстві працює витяжна вентиляція.

Отже, згідно проведеного дослідження на підприємстві повітря робочої зони та відповідно до нормативу та оцінки згідно Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, на робочому місці операторів формувальної машини, стригальної машини та легувальної машини вміст досліджених речовин відповідає вимогам СН 4617-88. Умови праці відносяться до допустимих 2 класу згідно ГКП № 248 від 08.04.2014 р.

Колектив ДП "Датський текстиль" щороку проходить медичний огляд. Так у 2014 році кількість працівників, які підпадали під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу становила 100 осіб, але з них вибуло 11 осіб. Отже медичний огляд пройшли 89 осіб (таблиця 2.7).

Як видно із таблиці 2.7 кількість осіб не оглянутих на підприємстві становить 11. Це ті, які вибули із підприємства, в зв'язку із сімейними обставинами, і це всі 100% - жінки. При огляді виявлено, що кількість працівників з підозрою на профзахворювання (отруєння) відсутні, з них кількість працівників, яким підтверджено діагноз профзахворювання (отруєння), у тому числі професійний рак теж відсутні. Таких працівників, які вперше одержали інвалідність з профзахворювання, теж не виявлено.

На ДП "Датський текстиль" 22 особи підлягають до обстеженню, з них 22 жінок. Кількість працівників, які потребують переведення на іншу роботу внаслідок профзахворювання не виявлено. Кількість працівників, у яких уперше виявлені загальні захворювання, усього 3 особи, це жінки.

Кількість працівників, які потребують тимчасового переведення на іншу роботу за станом здоров'я немає. Кількість працівників, яких необхідно направити на **МСЕК – нема, і таких**, яким встановлено діагноз профзахворювання (отруєння) за останні 5 років - немає. Кількість працівників, які підлягають направленню: на амбулаторне лікування – 22 особи, на санаторно-курортне лікування направлено - 4 особи. На диспансерному нагляді перебувають за формами патології згідно з МКХ - 10, 22 особи.

Таблиця 2.7

Результати періодичного медичного огляду працівників ДП "Датський текстиль"*

| № з/п | Кількість працівників, які підпадали під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу | Підлягало огляду за планом (осіб) | | Оглянуто (осіб) | | Процент виконання | |
|-------|---|-----------------------------------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|
| | | усього | жінок | усього | жінок | усього | жінок |
| 1. | Усього працівників 100 з них вибуло 11 3 них: - осіб віком 21 року - осіб пенсійного віку, що працюють | 89 | 89 | 89 | 89 | 100% | 100% |
| 2. | Стаж роботи осіб більше 10 років | 20 | 20 | 20 | 20 | 100% | 100% |
| 2.1 | Підпадають дії шкідливих | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|----|----|----|----|------|------|
| та небезпечних факторів виробничого середовища: пил тканини п.3.10 | 89 | 89 | 89 | 89 | 100% | 100% |
|---|----|----|----|----|------|------|

Складено автором на основі джерела[8]

За результатами медичного огляду комісія пропонує комплекс оздоровчих заходів:

- роботодавцю;
- голові профспілкової організації;
- головному лікарю лікувально-профілактичного закладу, що проводить диспансерний нагляд за працівниками підприємства.

На ДП "Датський текстиль" застосовуються такі системи оплати праці [18]:

- погодинна;
- відрядна (від виробітку);
- акордно-преміальна;
- посадовий оклад.

Керівництво гарантує мінімальну заробітну плату за просту некваліфіковану роботу у розмірі не нижчому встановленої Кабінетом Міністрів України. Заробітна плата підлягає індексації в установленому законодавством України порядку.

Жінкам, які працюють на роботах з шкідливими умовами, керівництво гарантує вивід з моменту встановлення вагітності, з шкідливих умов праці із збереженням середньої заробітної плати та пільг за попереднім місцем роботи.

На підприємстві роботою у нічний час вважається робота з 22.00 до 06.00. год. За роботу у нічний час проводиться доплата у розмірі 40% тарифної ставки, за фактично відпрацьований час.

За результатами роботи протягом календарного місяця працівникам виплачується премія, яка може змінюватись наказом керівника за

невиконання трудових обов'язків, халатне відношення до роботи, порушення виробничої дисципліни або правил внутрішнього трудового розпорядку.

При регулюванні робочого часу на підприємстві сторони виходять з того, що тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень при нормальних умовах праці як це встановлено законодавством.

На ДП "Датський текстиль" встановлений трьохзмінний графік роботи. При цьому перша зміна триває з 06.00 год до 14.00 год, включаючи перерву в 30 хв., друга - з 14.00 год до 22.00 год включаючи перерву в 30 хв., третя з 22.00 год до 06.00 год, включаючи перерву в 30 хв.

При прийомі на роботу (укладенні контракту) з працівником погоджується зміна, в якій він буде працювати, про що зазначається в контракті та наказі про прийом на роботу.

В подальшому можливе переведення працівника за його згодою для роботи у іншій зміні. Також можливе переведення працівника в іншу зміну, дільницю або на іншу посаду без його згоди з підстав, що зумовлені виробничою необхідністю.

Для інших технічних працівників та адміністративно-управлінського персоналу встановлюється графік роботи з 08.00 год до 16.30 год., з перервою в 30 хв.

На безперервних виробництвах, де режим робочого часу не може бути організований за графіком п'яти чи шестиденного робочого тижня застосовуються графіки змінності, які забезпечать безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості. Графіки змінності передбачають регулярні вихідні дні для кожного працівника, постійний склад бригад і без переходу з однієї зміни до іншої. Графіки змінності складаються керівниками відповідних цехів, дільниць.

На ДП "Датський текстиль" у вихідні та святкові дні може запроваджуватись чергування для безперебійного розв'язання поточних невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівників, що залучаються до чергування. Компенсація за чергування проводиться

відповідно до чинного законодавства. Для працівників з ненормованим робочим днем дозволяється у разі потреби виконувати роботу понад нормальну тривалість робочого часу і ця робота не вважається надурочною.

Керівництво може застосовувати надурочні роботи у випадку збільшення об'ємів виробництва, необхідності закінчити вантажо-розвантажувальні роботи та виконання замовлення, запобігання аварійним ситуаціям та простою автотранспорту.

У виняткових випадках в інтересах колективу, для створення кращих умов для відпочинку, керівництво, може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим святковим днем.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня прийняття на роботу.

Графік чергових щорічних відпусток визначається адміністрацією до 31-го січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховується сімейні та інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, які мають право на надання їм відпустки у зручний для них час, визначений законодавством України. Працівники мають право на додаткові відпустки, передбачені Законом України «Про відпустки».

У разі зменшення обсягів виробництва через простій, з незалежних від працівників причин, оплата праці їм проводиться відповідно до вимог чинного законодавства.

Підприємство зобов'язується здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності та травматизму. Підприємство виділяє кошти для забезпечення працівників під час роботи напоями (чай, кава, питна вода), солодощами (цукерки, шоколадки, печиво), а також засобами гігієни. ДП «Датський текстиль» за рахунок власних коштів забезпечує харчуванням працівників за принципом «шведського столу».

Виділяє кошти та забезпечує технічні умови для організації проведення в трудовому колективі культурно-просвітницької та фізкультурно-оздоровчої

роботи. Забезпечує певні категорії працівників транспортом для доставки на роботу та додому після зміни. Надає працівникам безпроцентні грошові позики для власних потреб (лікування, оздоровлення та інше), а також надає працівникам безповоротну грошову матеріальну допомогу на лікування та оздоровлення. Підприємство організовує оздоровлення та відпочинок своїх працівників, шляхом часткової оплати вартості санаторно-курортних путівок. Підприємство забезпечує працівників кімнатами відпочинку для релаксації, з метою відновлення та покращення працездатності в процесі праці.

2.3. Система охорони праці на ДП «Датський текстиль»

Оцінка стану охорони праці й ефективності заходів для її поліпшення є однією з основних задач керування охороною праці. Усі види господарської діяльності так чи інакше впливають на рівень забезпечення охорони праці, підвищуючи чи знижуючи його.

Однією з найважливіших задач охорони праці на підприємстві є зменшення рівнів виробничого травматизму, професійної захворюваності та аварійності. Основними причинами виникнення цих негативних явищ є дія на робітників небезпечних та шкідливих виробничих факторів. Ці проблеми надзвичайно актуальні для підприємств текстильної промисловості, оскільки галузь займає не останнє місце в Україні за кількістю осіб, працюючих у важких та небезпечних умовах праці.

Дочірнє підприємство "Датський текстиль" компанії "ПВН Холдінг А/С", (Данія) створено 25 липня 2001 року. Основний вид діяльності - виробництво готових текстильних виробів, крім одягу. Сировина для виробництва поступає із закордону. планово-економічний відділ;

- відділ фінансового директора;
- відділ технічного директора;

- служба охорони території;
- допоміжна дільниця, служба охорони праці;

На ДП "Датський текстиль" експлуатуються наступні об'єкти підвищеної небезпеки: котельня, де встановлені котел DAN-6,3 spec виробництва фірми "DANSTOKER" (Данія), з них в постійній експлуатації перебуває тільки котел DAN-6,3 spec. На виробництві готових текстильних виробів використовуються наступні машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, що подані на рисунку 2.3:

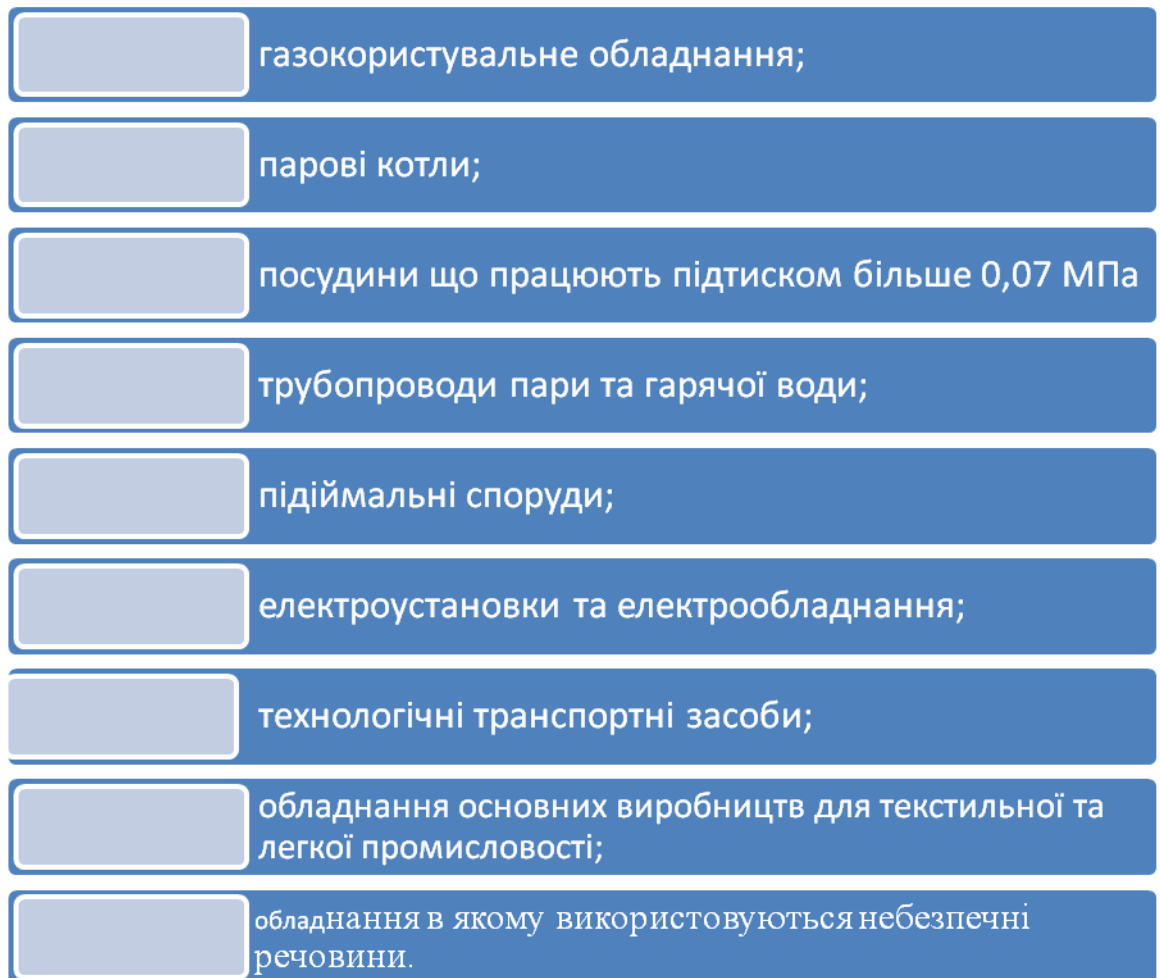


Рисунок 2.3. Устаткування підвищеної небезпеки, яке використовується на підприємстві.

Наявність робіт підвищеної небезпеки. На виробництві готових текстильних виробів виконуються наступні роботи підвищеної небезпеки: роботи в діючих електроустановках; зберігання, експлуатація балонів із стисненими, зрідженими, вибухонебезпечними газам експлуатація

водозбірних споруд; роботи на висоті; виконання газонебезпечних робіт.

На ДП «Датський текстиль» нещасних випадків пов'язаних з виробництвом не зареєстровано.

Організація роботи та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві зобов'язує керівництво[18]:

- надавати працівникам пільги і компенсації з охорони праці, що передбачені чинним законодавством;
- забезпечити своєчасне виконання заходів по підвищенню існуючого рівня охорони праці, запобіганню випадків виробничого травматизму, профзахворювань і аварій;
- своєчасно забезпечувати працівників необхідними захисними та миючими засобами, спецодягом, згідно законодавства України про охорону праці та норм, затверджених на підприємстві;
- забезпечити систематичне обстеження цехів з питань охорони праці і техніки безпеки (щорічно);
- на основі чинного трудового законодавства надавати працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, додаткові відпуски та скорочений робочий день;
- провести атестацію робочих місць, згідно проведеної атестації визначити умови праці працівників.

Працівники підприємства зобов'язуються дотримуватись вимог про охорону праці, техніку безпеки, протипожежну охорону.

З метою здійснення контролю за станом охорони праці на ДП «Датський текстиль» розроблено та затверджено відповідні положення, що зображені на (рис.2.4).

На підприємстві наявні всі посадові інструкції. Розроблено і затверджено 93 інструкції з охорони праці.

Наказом по підприємству назначені відповідальні особи за стан охорони праці по виробничих підрозділах.

На ДП «Датський текстиль» створена служба охорони праці, яка підпорядкована безпосередньо директору підприємства, та розроблено і затверджено "Положення про службу охорони праці". На підприємстві створено кабінет з охорони праці.

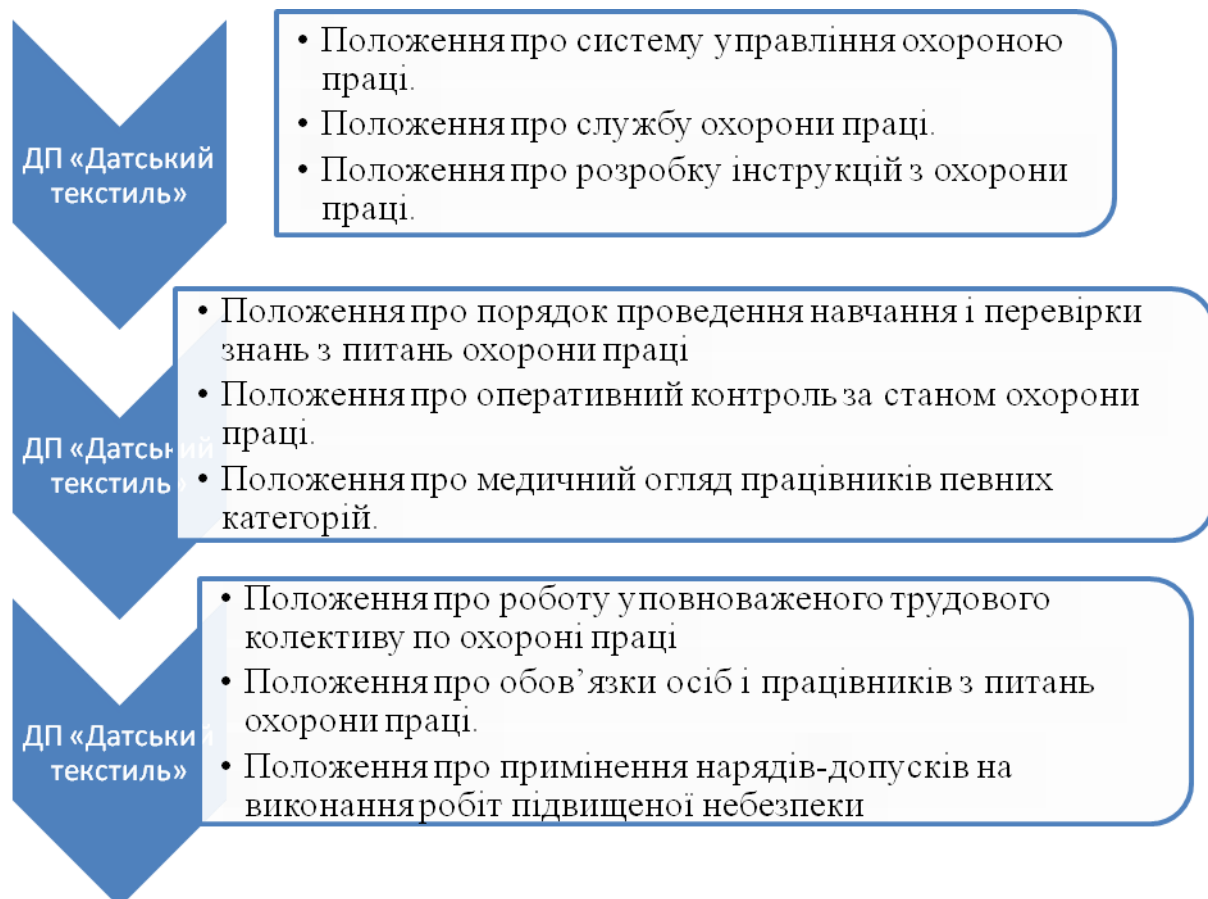


Рисунок 2.4 Основні положення з охорони праці на ДП «Датський текстиль». Складено автором самостійно.

Підприємством отримано дозволи на роботи підвищеної небезпеки та проведено ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки.

ДП «Датський текстиль» отримало дозволи на експлуатацію обладнання підвищеної небезпеки. Уповноважені трудового колективу з питань охорони праці обрані.

Затверджено комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці.

На ДП «Датський текстиль» проводиться вступний, первинний, повторний, позаплановий, цільовий інструктаж. На підприємстві створена комісія для перевірки знань з питань ОП, члени комісії пройшли навчання в спеціалізованій організації.

На ДП «Датський текстиль» проводиться навчання і перевірка знань з питань охорони праці працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки пройшли навчання і перевірку знань з питань ОП у спеціалізованій організації.

Щороку на підприємстві організовується і проводиться медичний огляд працівників;

На ДП «Датський текстиль» проводиться оперативний контроль 2 та 3 ступенів.

Працівники підприємства забезпечені спеціальним одягом і взуттям, 313, медикаментами першої медичної допомоги. На підприємстві працює фельдшерський пункт, якій обслуговує лікар-терапевт та фельдшер;

Працівники підприємства забезпечені безплатним обідом у власній їдальні, яка розрахована на 700 місць і обладнана сучасним устаткуванням.

За рахунок підприємства місцевою СЕС щомісячно проводиться заміри пилу, шуму, освітленості, радіаційний фон, вміст хімічних речовин у повітрі, аналіз якості води у дільницях.

На всіх дільницях розміщено попереджувальні знаки, інформаційні плакати, нормативні документи з охорони праці..

На рік на покращення умов праці і охорону праці виділяється до 1 млн. грн.

ДП «Датський текстиль» забезпечено первинними засобами пожежної безпеки, дільниці обладнані автоматичними сигналізаціями засобами пожежогасіння, діє на підприємстві насосна станція, є пожежний водійом ємністю 1000 м³.

Розроблено ПЛАС, інструкції з пожежної безпеки. Створена добровільна пожежна дружина у кількості 13 осіб, та діє комісія по перевірці

знань з питань пожежної безпеки, члени комісії пройшли навчання у пункті НМЦ ЦЗ та БЖД у Львівській області.

Зі всіма працівниками проводяться вступний, повторний, первинний інструктажі.

Проводяться навчання з працівниками по програмі пожежного мінімуму, з евакуації.

Разом з РВ ГУ ДСНС м. Сокаль на території підприємства проводяться спільні навчання з залученням пожежної техніки.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ДП «ДАТСЬКИЙ ТЕКСТИЛЬ»

3.1. Шляхи удосконалення існуючих умов праці на підприємстві

Державна політика України щодо охорони праці [23, с. 61] виходить із конституційного права кожного громадянина на належні безпечні і здорові умови праці та пріоритету життя і здоров'я працівника по відношенню до результатів виробничої діяльності. Реалізація цієї політики має забезпечити постійне поліпшення умов і безпеки праці, зменшення рівнів травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві .

На дочірньому підприємстві «Датський текстиль» поліпшення умов праці є найважливішим чинником зростання продуктивності праці, зниження рівня травматизму й професійної захворюваності, а, отже, вивільнення додаткових засобів на розвиток виробництва.

На сьогоднішній день, держава та роботодавці приділяють значної уваги управлінню охороною праці.

На ДП «Датський текстиль» існує ряд підходів до підвищення ефективності управління охороною праці підприємства, заснованих на застосуванні інформаційних технологій.

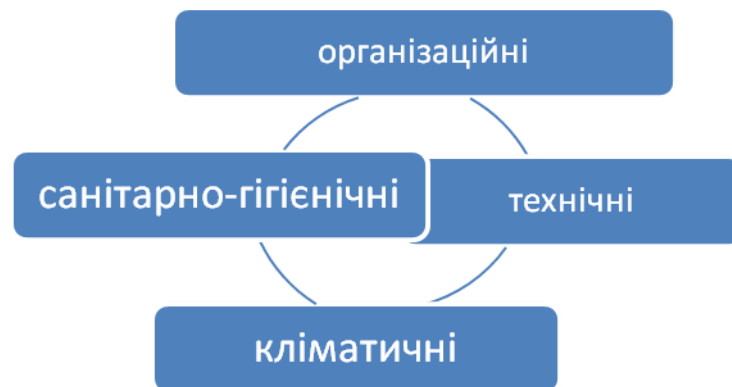
Сутність I-го підходу складається в підвищенні інформативності процесу прийняття рішень з управління станом охорони праці за рахунок збільшення числа зареєстрованих факторів, що впливають на стан безпеки та умови праці, шляхом впровадження спеціальних технічних коштів знімання, перетворення, передачі й обробки інформації.

Розробки, побудовані на цьому підході, як правило, орієнтовані на конкретні робочі місця. Порівняно висока вартість реалізації розробок виходячи з економічних міркувань не дозволяє рекомендувати їх для масового застосування на підприємствах. Отже, область їхнього застосування обмежується робочими місцями, на яких необхідний належний контроль

стану параметрів виробничого середовища, психофізіологічного й фізичного стану людей – учасників виробничого процесу.

Особливістю таких робочих місць є імовірність виникнення ситуацій, пов'язаних із заподіянням матеріального збитку або небезпечних для життя або здоров'я людей, внаслідок незадовільних умов праці або психофізіологічного стану працюючих. У цьому випадку витрати на відповідне устаткування робочих місць компенсуються за рахунок виключення виникнення зазначених ситуацій [30, 37].

На стан безпеки праці на ДП «Датський текстиль» впливають наступні групи факторів:



Причому, в умовах одночасного впливу декількох факторів використання набору наявних одномірних залежностей недоцільно виходячи з ряду причин, зокрема - не відомий ступінь взаємовпливу факторів, не відомий «внесок» кожного окремого фактору або їхніх комбінацій у значення показника стану охорони праці.

Сутність II -го підходу укладається в оптимізації управління за рахунок використання інформації, збір, нагромадження й обробка якої в підрозділах підприємства регламентовані відповідними нормативними документами. Застосування цього підходу вимагає істотно менших витрат у порівнянні з першим. Основна стаття витрат - закупівля необхідних коштів обчислювальної техніки й програмного забезпечення. З урахуванням постійного зниження вартості коштів обчислювальної техніки можна затверджувати, що даний підхід є перспективним для підприємства.

У підрозділах підприємства накопичується інформація, що представляє інтерес із погляду підвищення якості УОП. У цей час немає нормативних документів, які б регламентували інформаційний обмін в інтересах охорони праці усередині підприємства в умовах застосування коштів обчислювальної техніки. Саме тому існуюча практика збору даних недостатньо ефективна, тому що навіть при автоматизованому зборі має місце дублювання окремих даних, відсутність необхідного контролю даних, що вводяться.

Інформаційна взаємодія підрозділів підприємства «Датський текстиль» у вигляді схеми, подана на рис. 3.1. При цьому варто розрізняти два принципових випадки:

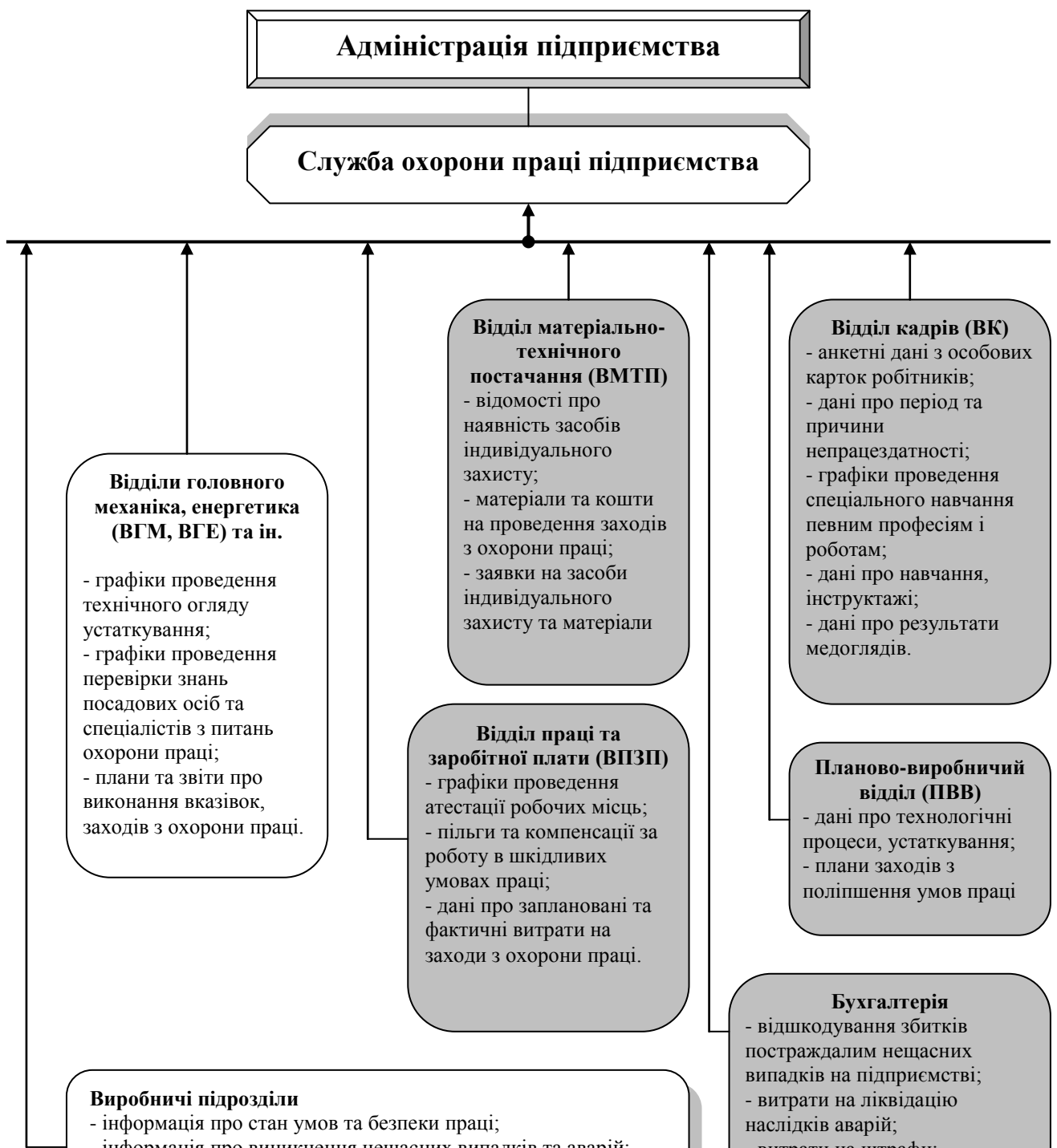


Рис.3.1. Інформаційна модель системи управління охороною праці на ДП «Датський текстиль». Розроблено автором

По-перше вся інформація, яка необхідна для прийняття управлінських рішень, існує на паперових носіях, і для застосування в інформаційній моделі СУОП її необхідно занести на магнітні носії. При цьому ступінь об'єктивності інформації висока, інформація має кількісний характер, або може бути перетворена на таку без розробки спеціальних процедур (шляхом застосування системи кодування інформації).

По-друге - необхідна інформація частково відсутня і її недостатньо для прийняття управлінських рішень. При цьому частина інформації, що характеризує об'єкт управління, має якісний, складний для формалізації і суб'єктивний характер.

На ДП «Датський текстиль» необхідно запровадити такі напрями поліпшення умов праці , що подані на рис.3.2.



Рис. 3.2. Основні напрями покращення умов праці на ДП «Датський текстиль». Розроблено автором на основі джерела [37, 205-210]

Соціальні результати заходів з поліпшення умов і охорони праці визначаються такими показниками (рис.3.3):



Рис.3.3. Показники поліпшення умов і охорони праці.

Слушно відзначити, що на досліджуваному підприємстві питання охорони праці розглядаються на належному рівні. Керівництво турбується про свій персонал. Створює всі сприятливі умови для праці, про що свідчить низький коефіцієнт плинності кадрів – 0,3. Всі фактори виробничого середовища та трудового процесу відносяться до допустимих, 2 клас згідно гігієнічної класифікації праці.

Слід зазначити, що у формуванні безпечних і нешкідливих умов праці на ДП «Датський текстиль», крім служби охорони праці, бере участь ще ряд служб і підрозділів. У випадку функціонування автоматизованої СУОП підприємства, принципова схема якої подана на рис. 3.4. необхідна інформація буде доступна фахівцям з охорони праці.

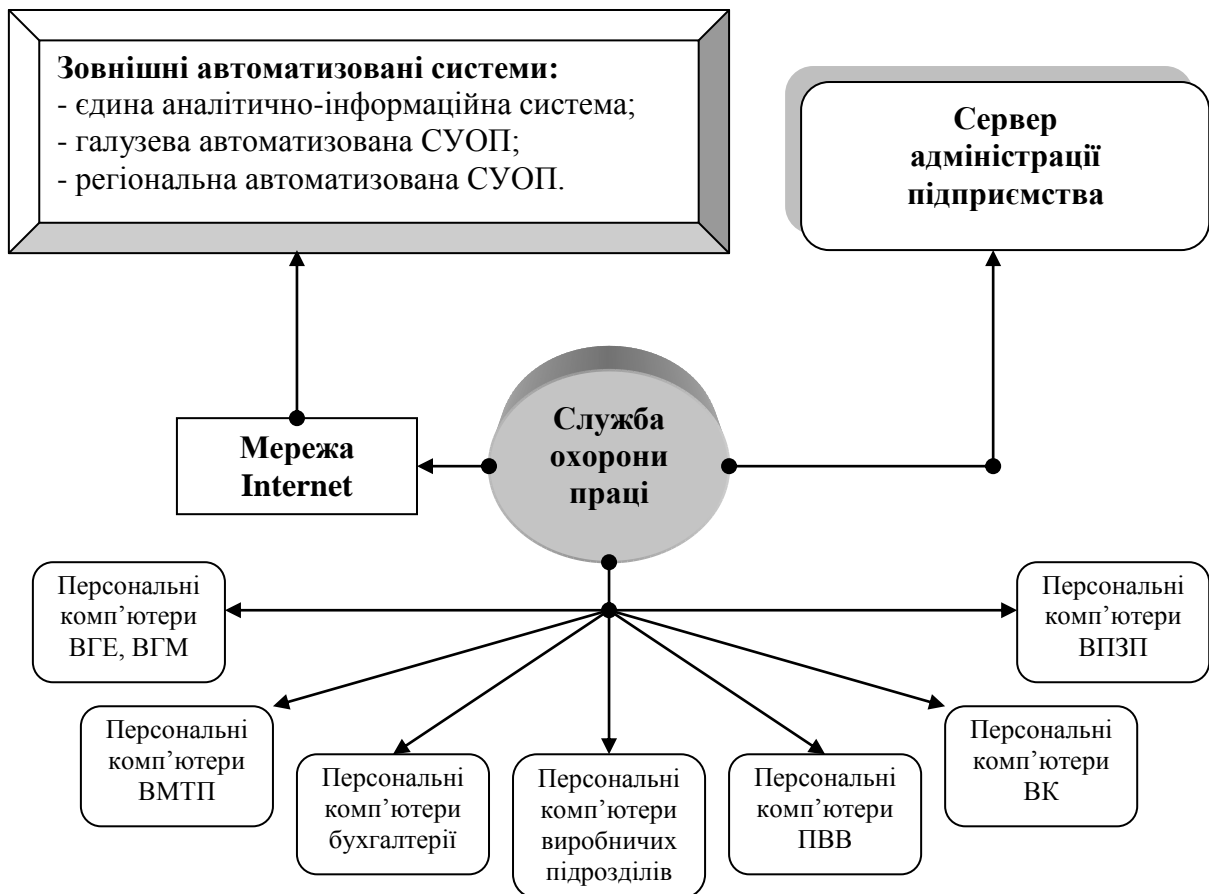


Рис. 3.4. Схема автоматизованої СУОП на ДП «Датський текстиль» .

Розроблено автором на основі джерела [50].

При цьому істотно підвищується точність, вірогідність і повнота інформації з порівняння із традиційним способом збору, зберігання й передачі інформації [50]. Інформаційний обмін між підрозділами підприємства дозволить реалізувати принцип однократного уведення й багаторазового й багатоцільового використання інформації, створити необхідні бази даних для моделювання показників стану охорони праці .

Слід відзначити, що запропонована вище схема інформаційного забезпечення являє собою лише початковий етап створення ефективної системи управління охороною праці. Якісно зібрана інформація про об'єкти управління має величезне значення для управлінців, проте її ще потрібно обробити та використати з вигодою для підприємства та працівників. Кожен керівник очікує позитивний економічний ефект від впровадження СУОП, натомість працівники зацікавлені в позитивних соціальних зрушеннях в

політиці підприємства. Обидва ці погляди мають право на існування і повинні бути реалізовані на практиці в ДП «Датський текстиль».

3.2. Нові форми управління охороною праці на підприємстві

Сприятливі умови праці забезпечують як соціальну гармонію особистості людини, так і підвищення продуктивності праці. У той же час - несприятливі умови ведуть до негативних наслідків. У зв'язку із цим, виникає проблема створення здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, що визначається значенням економічних та соціальних результатів удосконалення умов праці. Поліпшення умов праці на підприємствах - процес тривалий, який має потребу в ефективному управлінні.

Десятиріччями офіційні органи вважали, що несприятливі умови праці можна компенсувати високою заробітною платою, пільговою пенсією, підвищеною тривалістю відпустки. У той же час ігнорувалися соціальні резерви підвищення ефективності виробництва, постійно знижувалися витрати на техніку безпеки, що обумовило зростання виробничого травматизму.

Разом із цим, основні витрати припадають не на створення безпечної техніки, попередження виробничого травматизму та захворюваності, нормалізацію умов праці, а на пільги та компенсації, пов'язані з небезпечними та шкідливими умовами праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов й охорони праці та витратами на доплати, пенсії, пільгові відпустки й інших становить один до десяти [33, 9-10].

В Україні виникає потреба в розробці нових підходів і методів управління умовами та охороною праці на підприємствах. Зниження уваги до актуальних проблем збереження життя та здоров'я працюючих веде до

погіршення як соціальних, так і економічних показників діяльності підприємств.

На ДП «Датський текстиль» діють такі форми морального стимулювання: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, що досягли найкращих результатів з охорони праці. Схема методів стимулювання охорони праці на ДП «Датський текстиль» подана на рисунку 3.5, рис.3.6.

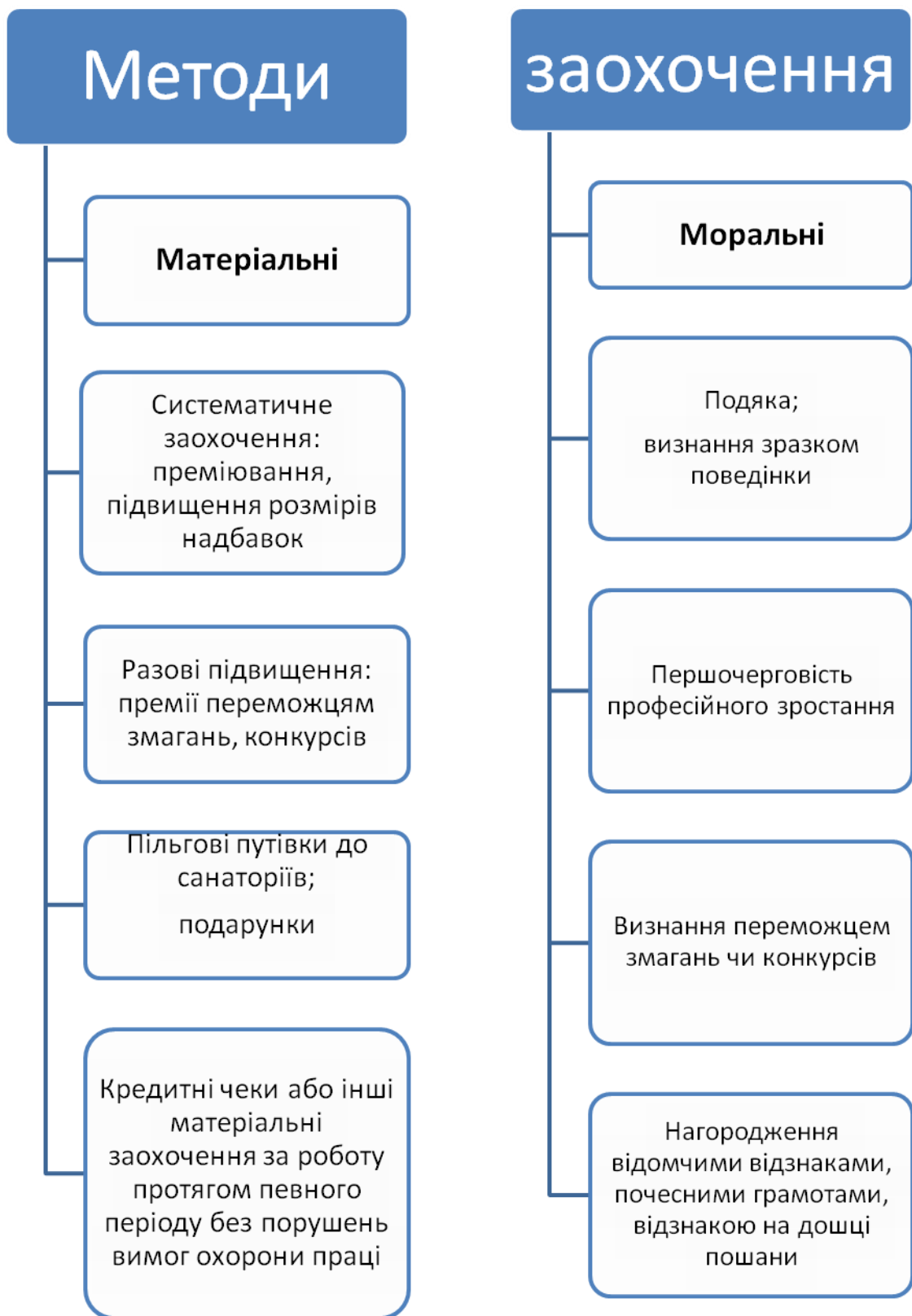


Рис. 3.5 Методи стимулювання за дотримання нормативних вимог охорони праці на ДП «Датський текстиль»

Управління і створення сприятливих умов праці на підприємстві дозволяють забезпечити добробут працюючих. З погляду системного підходу

до управління умовами праці необхідне створення високоефективного механізму реалізації соціально-економічних методів управління, які мають найбільш виразні мотиваційні характеристики.



Рис. 3.6 Методи покарання за недотримання нормативних вимог охорони праці на ДП «Датський текстиль». Розроблено автором .

На дочірньому підприємстві «Датський текстиль» застосовуються соціально-економічні методи управління умовами та охороною праці, які включають такі напрямки:

- підвищення економічної відповідальності власників підприємства за шкоду заподіяну здоров'ю працівникам з несприятливими умовами праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;

- стимулювання посилення діяльності та зацікавленості підприємств у поліпшенні умов праці;
- створення та забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, застосування соціальних і соціально-психологічних методів і заходів щодо управління умовами та охороною праці;
- вивчення та поширення досвіду в питаннях охорони праці (впровадження типових навчальних програм; організація нарад і семінарів, проведення інструктажів);
- інформаційне забезпечення охорони праці.

На підприємстві «Датський текстиль» механізм соціально-економічного управління умовами та охороною праці подано на рисунку 3.7.

Використання окремих напрямків соціально-економічного управління дозволяє вирішити лише часткові завдання. Тому необхідно застосування всього спектра даних методів управління на основі здійснення планування, організації, регулювання, контролю, обліку, аналізу.

Визначення напрямів соціально-економічного управління дозволяє скоординувати подальшу спрямованість дії механізму, проте сама сутність його може бути розкрита тільки після визначення сукупності методів управління та заходів реалізації.

Отже, управління економічними, соціальними, правовими та організаційно-технічними заходами має бути реалізовано в комплексному механізмі соціально-економічного управління умовами та охороною праці.

Управління умовами та охороною праці знаходять своє відображення в конкретному змісті функцій управління.

На ДП «Датський текстиль» центральною ланкою управління є планування. План, що розробляється підприємством повинен включати всі необхідні дії для досягнення мети, а також очікувані соціальні та економічні результати.



Рис. 3.7. Напрями функціонування механізму соціально-економічного управління умовами та охороною праці на на ДП «Датський текстиль».

Це дозволить чітко організувати управління, виконати облік і контроль, провести аналіз досягнутої зміни умов та охорони праці, виявити причини виникаючих відхилень і виконати регулювання процесу.

Важливими факторами ефективності планування умов праці на ДП «Датський текстиль» є: конкретність здійснюваних заходів; наявність декількох варіантів плану, з яких на етапі ухвалення управлінського рішення обирається найбільш оптимальна, враховуюча прогнозу оцінку впливу планованих заходів на результати змін стану умов праці, а також особливості конкретних трудових колективів. При цьому повинна враховуватися спрямованість планованих заходів організаційного, технічного, економічного, правового характеру. Коли існують декілька варіантів плану - це дає можливість здійснити економічне обґрунтування заходів щодо поліпшення умов та охорони праці.

Вирішення проблеми економічного управління поліпшенням умов та охорони праці визначається в першу чергу організацією цього процесу на підприємстві.

На ДП «Датський текстиль» організація управління забезпечує виконання запланованих заходів суб'єктом управління. Здійснення організації управління при цьому може стати генератором нових, раніше відсутніх потреб. Наприклад, необхідно доповнити положення про преміювання працівників. Підприємство повинно включати навчання або перенавчання робочих професій, визначення джерел матеріальних ресурсів і фінансування. І зрозуміло, що варто раціонально використовувати економію засобів від скорочення пільг і компенсацій за несприятливі умови праці.

Організація управління може супроводжуватися як удосконаленням структури виробництва, так і зміною виробничих зв'язків і пропорцій між матеріально-речовинними елементами та працею. Як функція управління, облік, на ДП «Датський текстиль» реалізується на основі статистики травматизму та захворюваності, паспортизації санітарно-технічного стану, визначення результатів впровадження заходів щодо поліпшення умов та охорони праці. На підприємстві ці функції виконують планово-економічні служби, технічний відділ, служба охорони праці.

Облік створює інформаційне забезпечення в СУ, що особливо важливо для прийняття управлінських рішень при плануванні та регулюванні. Ефективність обліку умов праці визначається як вибором оціночних показників стану умов праці на робочих місцях, так і показників, які характеризують результати проведених заходів.

Функція обліку тісно пов'язана з контролем відповідності фактичного ходу та результатів проведення запланованих заходів і наступає за функцією організації. Періодичність контролю визначається видом планування.

Довгостроковий контроль дозволяє оцінити виконання перспективних планів, а середньостроковий (поточний) контроль - хід виконання колективного договору.

На підприємстві система заходів, передбачених оперативним контролем, дозволяє тримати в полі зору фактичне виконання всіх запланованих заходів, а також виконання посадовими особами та працівниками своїх функціональних обов'язків з поліпшення умов та охорони праці, і є найбільш ефективним його видом.

Для того аналізуються дані обліку та контролю, узагальнюються причини порушень стандартів та інших нормативних документів, невиконання запланованих заходів, а також розглядаються матеріали органів контролю й нагляду, даних паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цехах, карт умов праці.

З метою розробки пропозицій, використовуються результати аналізу, для включення в поточні та перспективні плани, а також для здійснення регулювання діяльності підприємства. Отримані аналітичні оцінки стану й результатів функціонування об'єктів управління дозволяють судити про величини, характер і причини відхилень, які мають місце зараз і можливі в майбутньому, а також є основою реалізації функцій планування, організації та регулювання.

Необхідність проведення аналізу з виявлення нових, прогресивних форм економічного управління удосконаленням умов та охорони праці може

бути викликана нещасними випадками, зростанням захворюваності, іншими негативними факторами, у т. ч. зниженням ефективності виробництва.

Регулювання грає провідну роль в управлінні, воно є невід'ємною складовою частиною всіх процесів управління. Координація, як спеціальна функція управління, забезпечує певну залежність одних рішень, або дій, від інших у процесі функціонування системи.

На підприємстві функція регулювання реалізується в 3 різних формах:

- організаційно-розпорядничої (видання наказів, твердження посадових інструкцій, розробка або зміна положень про роботу відділів і служб);
- економічної (удосконалення умов преміювання, морального заохочення, економічного стимулювання);
- соціально-психологічної (проведення навчання, обміну досвідом, оглядів, конкурсів, "днів охорони праці", засідань комісій з оперативного контролю).

Для того, щоб створити безпечні і нешкідливі умов праці на робочих місцях адміністрація ДП «Датський текстиль» розробляє й впроваджує комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці. А також розробляються програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов та охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань як в економіці в цілому, так і на ДП «Датський текстиль».