



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ**

**МАТЕРІАЛИ
VII ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
КУРСАНТІВ, СТУДЕНТІВ,
АСПРАНТІВ ТА АД'ЮНКТІВ**

**ПРОБЛЕМИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТ-
КУ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Львів – 2017

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р техн. наук **Рак Т.Є.** – головний редактор

канд. техн. наук **Ренкас А.Г.**

канд. техн. наук **Меньшикова О.В.**

канд. хім. наук **Мірус О.Л.**

канд. техн. наук **Горюстай О.Б.**

канд. техн. наук **Станіславчук О.В.**

канд. мед. наук **Телегіна Г.В.**

Семенюк П.В.

Марич В.М.

**ОРГАНІЗАТОР
ТА ВИДАВЕЦЬ**

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

**Технічний редактор,
комп'ютерна верстка
та друк на різнографі**

Хлевной О.В.

Відповідальний за друк Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ: ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони: (032) 233-24-79, 233-14-97,
тел/факс 233-00-88

E-mail: *ndr@ubgd.lviv.ua*

Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів – Л.: ЛДУ БЖД, 2017. – 102 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами VII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- I секція – Управління охороною праці та промисловою безпекою;
- II секція – Дієвість системи охорони праці на підприємствах України;
- III секція – Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих чинників;
- IV секція – Профілактика виробничого травматизму;
- V секція – Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця.

© ЛДУ БЖД, 2017

Здано внабір 23.05.2017. Підписано до друку 01.06.2015. Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний. Ум. друк. арк 19,5. Гарнітура Times New Roman. Друк на різнографі. Наклад: 50 прим.
Друк: ЛДУ БЖД
вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.

За точність наведених фактів, економіко-статистичних та інших даних, а також за використання відомостей, що не рекомендовані до відкритої публікації, відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів. При передрукуванні матеріалів, посилання на збірник обов'язкове.

З М І С Т

Секція 1

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

| | |
|---|----|
| Барабаш В.В., Руснак С., Горностай О.Б. ВИКОНАННЯ ЗАХОДІВ З БЕЗПЕКИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ЕЛЕКТРОТЕРМОМЕТРІЯ» | 3 |
| Вегерак Б.А., Бервешка О.І., Давидовська О.С., Фірман Л.Ю. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ У РЕСТОРАННИХ КОМПЛЕКСАХ..... | 5 |
| Артикова Я.С., Довгаль М.А., Стрілець В.М. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ РИЗИКОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ | 7 |
| Мала Х.І., Яєчник Р.В., УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ЛЬВІВСЬКОМУ ХЛІБЗАВОДІ №5..... | 8 |
| Новосад С.М., Будинчук С.В., Горностай О.Б. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ У РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ | 10 |
| Пронгарський В.І., Спінул Р.Ю., Древаль Ю.Д. ОСОБЛИВОСТІ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ..... | 13 |
| Руснак О., Станіславчук О.В. СТОРІНКАМИ ІСТОРІЇ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ БУКОВИНСЬКОГО КРАЮ..... | 15 |
| Слободяник Н., Станіславчук О.В. РОЛЬ ІСТОРИЧНОЇ КАТАСТРОФИ «ТИТАНІКА» У ФОРМУВАННІ СУЧАСНОГО СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ НЕБЕЗПЕКАМИ..... | 18 |
| Филипів О.І., Яремко З.М. УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ПОЛЬЦІ: ПЕРСПЕКТИВИ І РОЗВИТОК..... | 22 |
| Чигін О.С., Горностай О.Б., АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ УМОВ ПРАЦІ ВИМОГАМ З ОХОРОНИ ПРАЦІ..... | 24 |

Секція 2

ДІЄВІСТЬ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

| | |
|---|----|
| Вшищенко М., Станіславчук О.В. НАГРІВНИЙ МІКРОКЛІМАТ ЯК НЕСПРИЯТЛИВИЙ ВИРОБНИЧИЙ ЧИННИК..... | 27 |
|---|----|

УДК 369.336**ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ
У РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ***Новосад С.М., Будинчук С.В.***Горностаї О.Б.** канд. техн. наук, доцент**Львівського державного університету безпеки життєдіяльності**

У більшості європейських країнах соціальний захист – багатофункціональну роль. При цьому виконуються заходи, що пов'язані із основним соціальним ризиком, яким піддається людина протягом життя:

– ризик захворювання: виплати відповідають повної або часткової компенсації доходів, що втрачаються, у зв'язку з неможливістю працювати; покривають повністю або частково медичне обслуговування, як у суспільному, так і в приватному секторі;

– ризик інвалідності: виплата пенсій та допомоги особам, повністю втратив здатність працювати і вести нормальне життя в соціумі; медичне обслуговування, пов'язане з інвалідністю; витрати з реабілітації;

– ризик виробничого травматизму та професійного захворювання: виплата пенсій та допомоги, компенсацій та інші форми прямих виплат; специфічна медична допомога; витрати, пов'язані з виробничою реабілітацією та інші форми соціального обслуговування;

– ризик втрати годувальника: пенсії та допомоги у разі втрати годувальника, помертне посібник, ритуальні послуги;

– ризик безробіття: допомога, пов'язане з повною або частковою безробіттям; оплата тимчасового або епізодичного праці, організованого владою, не замінює посібник;

– ризик міграції: витрати, пов'язані з переміщенням трудових ресурсів, навчанням, перекваліфікацією; посібники, пов'язані з переїздом на нове місце проживання колишніх безробітних;

– ризик втрати житла: субсидії на оплату житла та комунальних послуг деяким категорія населення;

– ризик материнства: витрати на виплату допомоги по вагітності та пологах; витрати на медичне обслуговування матері і дитини та інші форми забезпечення вагітних

У Німеччині, Франції, Бельгії та Люксембурзі системи захисту населення базуються на договірно-страхових принципах[1]. Наймані працівники виплачують певну частину своїх доходів у страховий фонд, що дає їм право скористатися послугами фонду, коли їм потрібна допомога у розмірах відповідних накопичень в страховому фонді. В основі фонду соціального страхування лежить принцип «один за всіх і всі за одного», йдеться

про взаємодопомогу застрахованих людям, які зазнали певному ризику. Проте кошти, які надходять до фондів соціального страхування за рахунок внесків, не достатні для покриття витрат на виплати, так що держава регулярно субсидує сферу обов'язкового соціального страхування вельми великими сумами.

Одночасно роботодавці від імені своїх найманих робітників також відраховують певні суми у цей страховий фонд. Так, згідно з німецьким трудовому законодавству, роботодавець зобов'язаний застрахувати найманого працівника на випадок виникнення низки соціальних збитків. Залежно від виду страхування можна укласти договір на такі випадки (відповідно до Кодексу соціального права):

- Державне медичне страхування, яке надається державними медичними касами;

- Державне обов'язкове страхування на випадок виникнення необхідності в догляді за хвороби або старості, що надається державними медичними касами;

- Пенсійне страхування, що надається земельними чи федеральними страховими товариствами для найманих працівників;

- Страхування на випадок втрати роботи, що надається федеральним відомством з праці;

- Державне обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві, надається союзом підприємців однієї або спорідненої галузі промисловості.

В основі фонду соціального страхування лежить принцип «один за всіх і всі за одного», йдеться про взаємодопомогу застрахованих людям, які зазнали певному ризику. Проте кошти, які надходять до фондів соціального страхування за рахунок внесків, не достатні для покриття витрат на виплати, так що держава регулярно субсидує сферу обов'язкового соціального страхування вельми великими сумами.

Так, згідно з німецьким трудовому законодавству, роботодавець зобов'язаний застрахувати найманого працівника на випадок виникнення низки соціальних збитків. Залежно від виду страхування можна укласти договір на такі випадки (відповідно до Кодексу соціального права):

- державне медичне страхування, яке надається державними медичними касами;

- державне обов'язкове страхування на випадок виникнення необхідності в догляді за хвороби або старості, що надається державними медичними касами;

- пенсійне страхування, що надається земельними чи федеральними страховими товариствами для найманих працівників;

- страхування на випадок втрати роботи, що надається федеральним відомством з праці;

– державне обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві, надається союзом підприємців однієї або спорідненої галузі з промисловості.

Для порівняння проаналізуємо соціальний захист у Великобританії, Данії, Ірландії який у меншій мірі пов'язаний зі страховими накопиченнями [2]. У цих країнах більшу роль у фінансуванні соціальної сфери здійснюється державним бюджетом. Соціальні виплати та допомоги розподіляються більш рівномірно. В основі такого розподілу лежить ідея про те, що люди які перебувають у скруті рівні, тому соціальна допомога має бути надана, виходячи з потреб людини, а не з його колишніх доходів. Різниця між виплатами та посібниками полягає в основному в тому, що соціальні виплати обов'язкові, на них має право претендувати кожен громадянин за законом, а допомоги даються далеко не всім, залежно від міри і характеру соціального ризику. У цих країнах медичне обслуговування зосереджено в основному в громадському секторі.

Протягом багатьох років Австрія є прикладом організації соціального забезпечення та страхування. До її складу входять три самостійні інститути: організація страхування здоров'я, організація пенсійного страхування й Австрійська організація страхування від професійних ризиків, ядром якої є Австрійське управління з виплати працівникам компенсацій.

Одне з головних завдань медицини праці зводиться до запобігання шкідливих впливів на робочому місці. Так, з 2000 року всі зобов'язані мати експертів з безпеки та медицини праці, тому в Австрії щороку 44 тис. осіб закінчує курси першої медичної допомоги.

Порівнюючи роль соціального страхування у країнах пострадянського простору на прикладі Узбекистану [2] загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві у країні не передбачене. У разі нещасного випадку на виробництві звини адміністрації підприємства потерпілому одноразову допомогу виплачують страхові компанії, з якими працівник самостійно укладає договір. У разі загибелі працівника підприємство відшкодовує матеріальну шкоду особам, які мають на це право, а також виплачує їм одноразову .

Література:

1. Пістун І.П. Охорона праці (Законодавство.Організація роботи): Навчальний посібник/ За редакцією І.П. Пістун. – Львів: «Триада плом». – 648с.
2. Горностай О.Б. Діяльність міжнародних організацій / Горностай О.Б. // Науковий вісник НЛТУ України:Зб.наук-техн. пр.– Львів: РВВ НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.09. –С. 368-375.