

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ

УДК 331.101.3:338.45

doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2018.03.093>

Ольга Федорівна Новікова,

д-р екон. наук, проф.

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Людмила Миколаївна Логачова,

канд. екон. наук, доцент

Інститут економіки промисловості НАН України

03057, Україна, м. Київ, вул. Желябова, 2

E-mail: luda.logachova@gmail.com

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

У статті розглянуто діючу систему пільг і компенсацій працівникам, зайнятим у шкідливих і небезпечних умовах праці на підприємствах промисловості. Визначено основні проблеми управління професійними ризиками, виявлено недоліки діючої системи пільг і компенсацій. Відзначено відсутність надійних критеріїв і методів оцінки впливу умов праці на здоров'я працівників і тривалість періоду трудової діяльності.

Проаналізовано показники, що характеризують стан умов праці у промисловості, виявлено тенденцію до зменшення чисельності зайнятих у шкідливих і небезпечних умовах праці при одночасному зростанні питомої ваги цієї категорії в обліковій кількості штатних працівників. На підприємствах промисловості відзначено зростання питомої ваги зайнятих в умовах перевищення гігієнічних нормативів за такими факторами, як мікроклімат, виробничий шум, ультразвук, інфразвук, хімічні фактори, важкість і напруженість праці.

Виявлено стійку тенденцію перевищення кількості працюючих, яким встановлені пільги і компенсації за умовами праці, над кількістю зайнятих у шкідливих і небезпечних умовах.

Встановлено, що найбільш вагомою пільгою є право на дострокову пенсію. Проаналізовано обсяги фінансових ресурсів Пенсійного фонду України, що надійшли від підприємств на виплату дострокових пенсій, а також витрати на ці цілі коштів Державного бюджету України.

Обґрунтовано необхідність формування професійних пенсійних фондів з метою збереження соціальних гарантій охорони праці працівникам промисловості, зайнятим у несприятливих умовах праці.

Ключові слова: промисловість, соціальні гарантії, охорона праці, безпека та гігієна праці, пільги та компенсації, професійний ризик, професійні пенсійні фонди.

JEL: J 26; J 28; J 81; H 55; O 15

Реформування системи управління охороною праці потребує вдосконалення науково-методичного забезпечення аналізу й оцінки виробничої безпеки та професійного ризику, модернізації системи пільг та компенсацій за умовами праці на підставі ризик-орієнтованого підходу. Професійні

ризики, що супроводжують трудову діяльність у несприятливих умовах праці, сьогодні є об'єктивною реальністю, тому застосування ризик-менеджменту у сфері охорони праці стає дедалі більш актуальним.

© О. Ф. Новікова, Л. М. Логачова, 2018

Модернізація системи управління умовами та охороною праці на основі оцінки й управління професійними ризиками є надзвичайно складним завданням, вирішення якого можливе в результаті здійснення комплексу взаємопов'язаних заходів правового, економічного, медичного, організаційно-технічного характеру. Вагомість проблеми й усвідомлення її масштабів для подальшого розвитку соціального і трудового потенціалу країни підтверджує той факт, що майже 30% найманих працівників працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, що є потенційним джерелом виробничого ризику. Особливої ваги набуває проблема управління професійними ризиками у промисловості, оскільки серед найманих працівників кожен четвертий працює у промисловості. Із загальної кількості працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності понад 75% становлять працівники промисловості.

Існуюча система пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах не спонукає керівників підприємств поліпшувати умови праці. У першу чергу це відбувається через відсутність залежності зменшення витрат на пільги та компенсації від обсягів коштів, вкладених роботодавцем у безпеку та здоров'я працівників. Слабким місцем у системі охорони праці є атестація робочих місць за умовами праці. Склалася парадоксальна ситуація: кількість працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, майже у 1,5 раза перевищує кількість працюючих у несприятливих умовах.

Із загальної кількості працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за умовами праці, майже половина (50,7% у 2009 р. та 43,0% у 2015 р., 36,5% у 2017 р.) – це працівники, які мають право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Традиційні підходи та компенсаторні механізми вирішення проблем забезпечення безпеки та гігієни праці, зниження чи нівелювання впливу на працівників несприятливих та шкідливих умов праці реалізуються через законодавчо встановлені соціальні гарантії за умовами праці, проте вирішення проблеми збереження життя, здоров'я та працездатності в процесі трудової діяльності потребує суттєвих змін у підходах, методах і засобах управління професійними ризиками на кожному робочому місці. Це обумовлює необхідність дослідження сучасних профілактичних та компенсаційних механізмів в управлінні охороною праці, виявлення можливостей поліпшення умов та безпеки праці у промисловості як чинника активізації соціального потенціалу промисловості.

Проблеми забезпечення безпеки й охорони праці на підприємствах України знайшли відображення в наукових публікаціях багатьох відомих в Україні фахівців. Основні результати вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень у сфері забезпечення безпеки та гігієни праці пов'язані з визначенням концептуальних засад управління охороною праці, особливостями реалізації соціальної політики у трудовій сфері, подальшим удосконаленням механізму економічного стимулювання роботодавців до створення безпечних умов праці на виробництві та розвитком системи соціального страхування.

Зазначені питання висвітлено у працях О. Амоші, В. Антонюк, В. Здановського, І. Новак, К. Ткачука [1-10] та ін.

Теоретико-методологічні засади управління охороною праці на державному, регіональному рівнях і рівні підприємств, проблеми вдосконалення економічних методів управління охороною праці, планування заходів щодо охорони праці, дослідження професійних ризиків у контексті їх попередження, страхування та необхідності компенсаційних заходів викладено в монографії [1].

Проблеми забезпечення безпеки на виробництві, умов та охорони праці як складової інтегральної характеристики якості життя населення висвітлено в колективній монографії [2]. Прогресивні підходи до формування нового концептуального підходу до управління охороною праці в Україні, принципи та напрями забезпечення професійної безпеки працюючих, підходи до впорядкування системи пільг і компенсацій за умовами праці відображено в колективній монографії [3].

Визначенню соціальних аспектів сталого розвитку промислового регіону, концептуальних засад взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудової сфери і сталого розвитку, розкриттю особливого значення гідної праці як чинника сталого розвитку присвячено колективні монографії [4; 5]. Авторами статті [9] запропоновано чинники активізації трудового потенціалу промисловості.

Основи теорії та методології організації системи обов'язкового соціального страхування, історичні, економічні, інституційні передумови й умови формування даного виду соціального захисту викладено в численних працях відомого фахівця з питань праці В.Д. Роїка [11-14]. За результатами дослідження моделей пенсійного забезпечення (від патерналістської до страхової) В.Д. Роїк пропонує вирішувати проблему дострокових пенсій за роботу у шкідливих умовах праці шляхом створення професійних пенсійних систем з урахуванням видів і рівнів професійних ризиків.

Соціальні й інвестиційні аспекти недержавного пенсійного забезпечення та перспективи впровадження накопичувальної пенсійної системи, професійних і корпоративних пенсійних фондів розглянуто в роботах [15; 16].

Формуванню сучасної системи професійної безпеки, обґрунтуванню актуальності впровадження ризик-орієнтованого підходу присвячено статті І.М. Новак [7; 8].

Представлені в сучасній науковій літературі результати досліджень проблем охорони праці, безпеки та гігієни трудової діяльності охоплюють підходи до формування системи управління охороною праці, науково-методичне забезпечення аналізу й оцінки виробничої безпеки та професійного ризику. Проте залишається недостатньо опрацьованим питання необхідності та достатності пільг і компенсацій за роботу у шкідливих умовах праці, їх відповідності рівню професійного ризику на робочому місці.

Метою статті є визначення основних проблем реалізації системи соціальних гарантій у сфері охорони праці на підприємствах промисловості й обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення пільгового пенсійного забезпечення робітників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

В Україні на концептуальному рівні продовжує застосовуватися успадкована від радянських часів концепція "нульового ризику" ("абсолютної безпеки"), яка використовує гігієнічні нормативи як основний інструмент оцінки впливу шкідливих виробничих факторів на здоров'я працівників та встановлення пільг і компенсацій за роботу в небезпечних і шкідливих умовах праці, як соціальних гарантій у сфері охорони праці. Практика довела неефективність концепції "нульового ризику" через неможливість забезпечити безумовне дотримання нормативних значень факторів ризику, що призвело до появи складної та часом неадекватної умовам праці системи пільг і компенсацій.

Встановлені законодавчо соціальні гарантії у сфері охорони праці закріплювали компенсаційний підхід до втрати здоров'я та працездатності працюючих у шкідливих умовах праці, що через відсутність адекватної оцінки професійного ризику на робочому місці призвів до зміни фінансових потоків із превентивних заходів, фінансування яких здійснюється роботодавцем, до витрат, які покриваються за раху-

нок коштів державного бюджету та фондів соціального страхування. Перехід до нової концептуальної моделі управління охороною праці потребує ретельного аналізу реалізації соціальних гарантій працівникам, їх економічної ефективності та соціальної справедливості.

Тривалий час в Україні спостерігається тенденція перевищення кількості осіб, яким встановлено хоча б один із видів

пільг та компенсацій, над кількістю працюючих в умовах, які дають право на пільги та компенсації.

Усталена тенденція до зменшення чисельності зайнятих у важких та шкідливих умовах праці супроводжується одночасним підвищенням їх питомої ваги в обліковій кількості штатних працівників (рис. 1).



* Інформацію за 2015 та 2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення ООС.

Рис. 1. Динаміка кількості працівників, які мають право на пільги та компенсації за умовами праці (складено за джерелами [17, с. 6-7, 22-23; 20, с. 3, 14])

За період з 2005 по 2017 р. кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зменшилася в 1,9 раза.

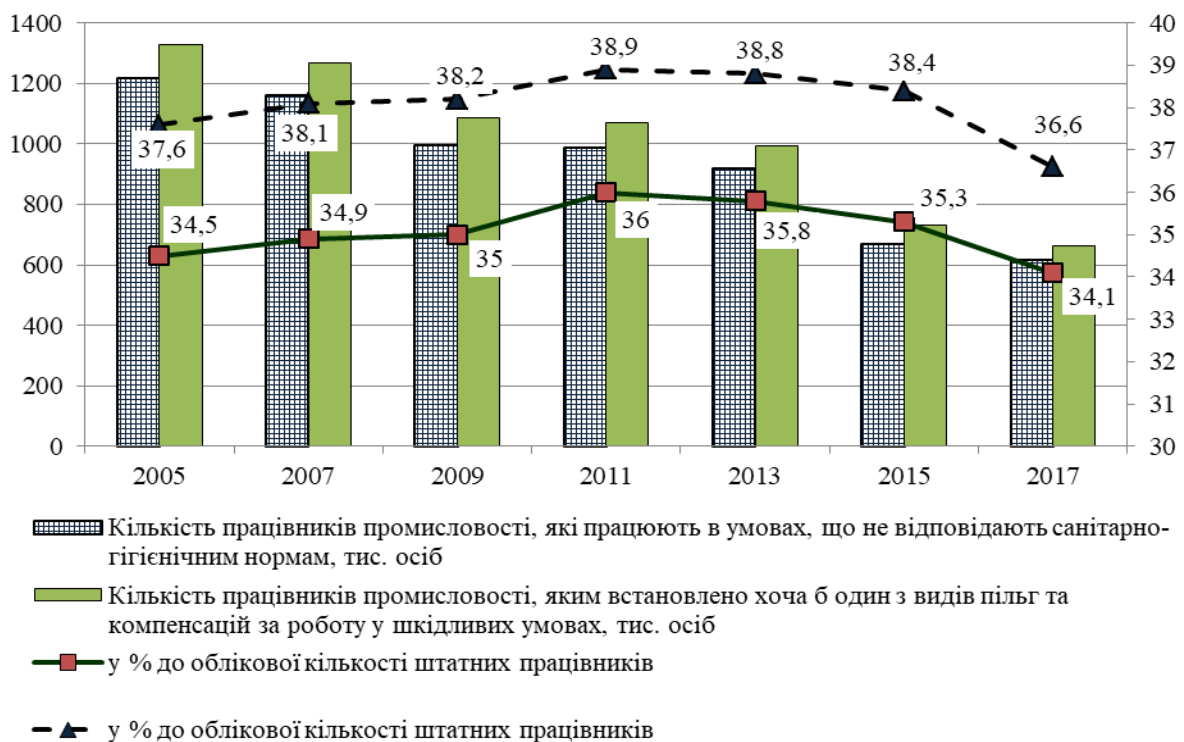
Питома вага працюючих у шкідливих умовах до облікової кількості штатних працівників постійно зростала (з 23,4% у 2000 р. до 29,5% у 2013 р.), зменшившись до 28,4% у 2017 р. У статистичних даних за 2015 р. не враховано кількість працюючих на підприємствах, які розташовані на тери-

торії, непідконтрольній українській владі. Перерахування даних за 2015 р. порівняно з раніше опублікованими уможливило більш коректне порівняння показників.

Особливої ваги набуває проблема забезпечення безпеки та гігієни праці у промисловості, оскільки серед найманих працівників кожен четвертий працює у промисловості. Кількість працівників промисловості, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам,

зменшилася за 2005-2017 рр. майже у 2 рази. Розподіл працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності свідчить, що понад 75% становлять працівники промисловості. Так, питома вага працівників промисловості від загальної кількості працівників, зайнятих у шкідливих умовах, становила у 2005 р. 76,3%, у 2017 р. – 73,7%. Зниження цього показника у 2017 р. порівняно з попередніми роками не відображає реального поліпшення умов праці у промисловості, а є наслідком інших

процесів, зокрема втрати частини промислового потенціалу на окупованій частині Донбасу. Майже двократне скорочення кількості працівників промисловості, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за 2005-2017 рр. не позначилося зниженням їх питомої ваги в обліковій кількості штатних працівників, яка залишається достатньо високою і становить 34,1% у 2015 р. Динаміку кількості зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці у промисловості наведено на рис. 2.



* Інформацію за 2015 та 2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення ООС.

Рис. 2. Динаміка кількості працівників промисловості, які мають право на пільги та компенсації за умовами праці (складено за джерелами [17, с. 6-7, 22-23; 20, с. 3, 14])

Спостерігається зростання питомої ваги працівників, зайнятих в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими факторами (табл. 1).

Найбільш впливовими факторами залишається мікроклімат, виробничий шум, ультразвук, інфразвук, хімічні фактори, а також важкість та напруженість праці. Са-

ме ці фактори характеризують виробничий ризик, управління яким потребує сучасних підходів до оцінки професійного ризику на кожному робочому місці, розробки та реалізації заходів і засобів його знешкодження або мінімізації та проведення цілого комплексу профілактичних заходів.

Питома вага працівників, зайнятих в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими факторами, % до облікової кількості штатних працівників ¹

Показник	Усього за всіма видами економічної діяльності		Промисловість	
	2015 р.	2017 р.	2015 р.	2017 р.
Усього	26,0	28,4	35,3	34,1
із них зайнято в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими факторами:				
- мікроклімат	10,2	12,7	16,8	16,8
- барометричний тиск	0,3	0,1	0,5	0,1
- неіонізуючі електромагнітні поля та випромінювання	0,6	0,5	0,9	0,8
- іонізуючі випромінювання	0,8	0,6	1,0	1,0
- виробничий шум, ультразвук, інфразвук	12,6	16,1	20,3	19,8
- вібрація (локальна, загальна)	2,9	3,7	3,6	3,3
- освітлення	0,9	1,0	1,6	1,3
- іонізація повітря	0,1	0,1	0,1	0,2
- хімічні фактори	9,9	11,0	15,8	15,0
- біологічні фактори	1,1	0,2	0,3	0,2
- важкість праці	8,6	10,7	13,3	13,1
- напруженість праці	10,7	12,8	14,5	14,4

¹ Складено за даними джерела [17, с. 11-13].

Сучасний стан організації праці за відсутності наукових і проектно-конструкторських розробок нових технологій, наявності недосконалого обладнання й управлінських рішень щодо безпечних умов праці не гарантує стовідсоткової безпеки працівникам. Тому на підприємствах для відшкодування впливу небезпечних і шкідливих чинників виробництва на організм людини застосовується система пільг і компенсацій.

Оцінка стану охорони праці на підприємстві в цілому та в його структурних підрозділах зокрема базується на аналізі даних атестації робочих місць, паспортизації санітарно-технічного стану цехів і відділів, результатах виконання комплексних планів поліпшення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів, а також на динаміці показників виробничого травматизму і професійних захворювань.

Результати атестації за умовами праці становлять основу для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг та компенсацій, а також розроблення та реалізації організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів колективного договору щодо поліпшення умов трудової діяльності.

Зменшення кількості працівників, яким встановлено пільги та компенсації за умовами праці, відбувалося в період з 2005 по 2017 р. паралельно з процесом скорочення кількості працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами. Проте протягом усього періоду спостережень кількість працівників, яким встановлено пільги та компенсації, перевищувала кількість працюючих у шкідливих умовах у 1,14 раза.

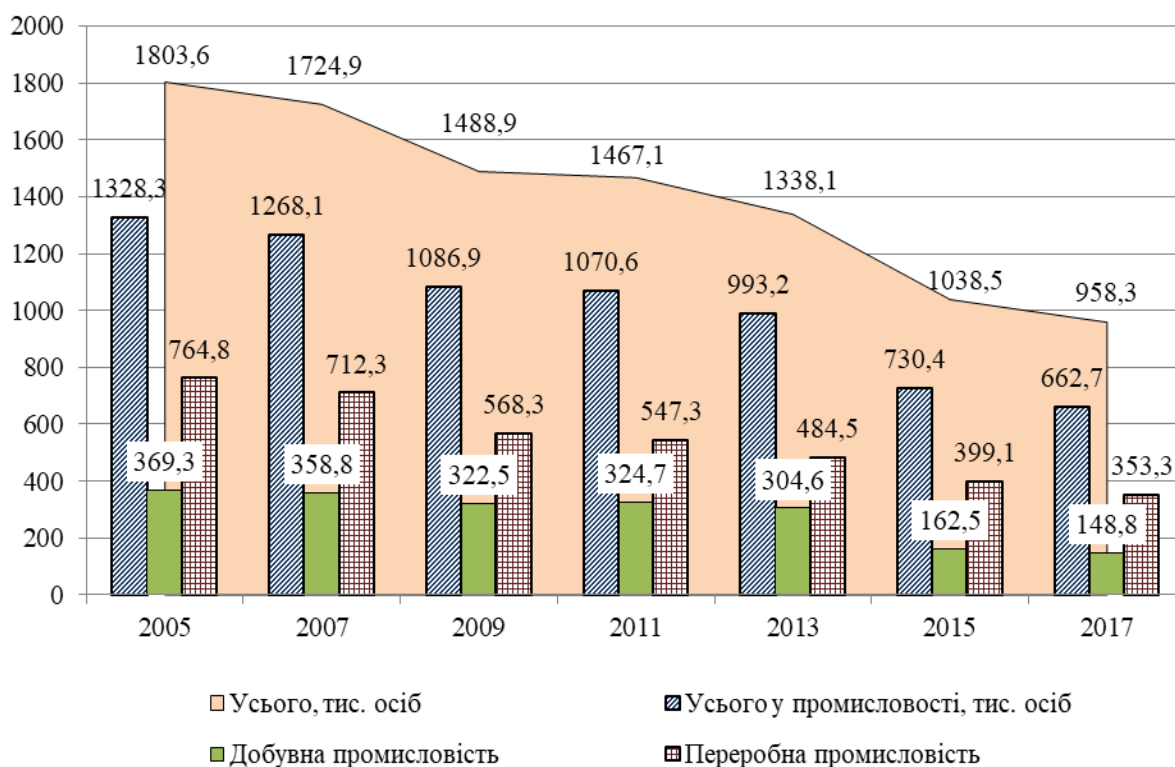
При загальному скороченні кількості працівників, яким встановлено пільги та компенсації за умовами праці, спостеріга-

ється тенденція зростання питомої ваги цієї категорії працівників в обліковій кількості штатних працівників. Більш ніж третині штатних працівників у Запорізькій, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській та Рівненській областях встановлено пільги та компенсації. У Дніпропетровській області цей показник становить 44,5%, у Донецькій – 50,5% [17, с. 27].

Виявлену неузгодженість динаміки кількості працюючих у шкідливих умовах та кількості пільговиків за умовами праці можна було б пояснити результатами атес-

тації робочих місць у 2017 р. Але, як свідчать статистичні дані, атестацію у 2017 р. проведено лише на 30,4% підприємств [17].

Аналіз та оцінка кількості працівників промисловості, яким встановлено пільги та компенсації за умовами праці, підтверджують загальну тенденцію скорочення кількості пільговиків (рис. 3). Однак практично за весь період з 2005 по 2017 р. кількість працівників промисловості, яким встановлено пільги та компенсації, перевищує кількість зайнятих у шкідливих умовах у промисловості в 1,1 раза.



* Інформацію за 2015 та 2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення ООС.

Рис. 3. Динаміка кількості працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами (складено за джерелами [17, с. 22; 20, с. 14])

Більш детальну інформацію про розбіжності між питомою вагою зайнятих у шкідливих умовах та питомою вагою працівників промисловості, яким встановлено пільги та компенсації за умовами праці, наведено в табл. 2.

Пільги та компенсації за умовами праці встановлено майже 70% працівникам добувної промисловості. У виробництві з видобутку вугілля питома вага таких працівників ще вища – 82,1%, що кореспондує з даними про питому вагу зайнятих у важких

Пільги та компенсації працівникам промисловості за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці,
% до облікової кількості працюючих¹

Показник	Питома вага зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам			Питома вага працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за умовами праці		
	2013	2015	2017	2013	2015	2017
Усього	29,5	26,0	28,4	33,3	37,6	32,5
Утому числі промисловість	35,8	35,3	34,1	38,8	38,4	36,6
<i>Добувна промисловість і розроблення кар'єрів</i>	71,3	68,7	67,9	73,0	70,7	69,9
з них добування кам'яного та бурого вугілля	80,1	82,0	81,2	81,0	82,5	82,1
<i>Переробна промисловість</i>	27,7	29,2	27,8	30,0	31,8	29,5
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	13,9	17,3	19,5	15,3	19,2	20,8
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	8,3	9,5	11,1	8,8	10,0	11,4
виготовлення виробів із деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	20,1	22,5	23,7	21,1	23,3	24,3
виробництво коксу та продуктів нафтопереробки	59,0	58,5	61,3	63,5	63,0	65,0
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	41,0	37,2	33,4	45,7	40,8	35,7
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	22,0	21,2	19,1	29,3	29,3	27,4
виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	27,8	26,9	29,7	29,6	28,9	31,1
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	52,8	57,7	56,3	56,7	61,9	57,2
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	13,6	14,7	14,4	16,2	19,5	18,6
виробництво електричного устаткування	24,8	23,7	21,0	26,0	25,2	23,4
виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань	21,3	25,3	21,9	22,7	27,5	24,4
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	27,0	21,5	19,4	29,4	24,1	21,0
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	22,4	30,3	29,1	24,1	33,5	30,5

¹ Складено за даними джерела [17, с. 23].

та шкідливих умовах і відображає потенційний ризик, на який наражаються працівники добувної промисловості.

У переробній промисловості кожен третій працівник має пільги та компенсації за умовами праці. Проте при середньому значенні питомої ваги 29,5% спостерігаються значно вищі показники у виробництві коксу та продуктів нафтопереробки (65,0%), металургійному виробництві (57,2%), виробництві хімічних речовин та хімічної продукції (35,7%). Такий стан справ відображає наявність факторів ризику у відповідних промислових виробництвах.

Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів щодо охорони праці, забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємстві. Ця система включає додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, певні доплати до заробітної плати. Додаткова відпустка від 6 до 36 днів має сприяти зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової та фізичної праці, виведенню з організму токсичних і шкідливих речовин, відновленню порушених функцій, а також ліквідації несприятливих фізіологічних змін в органах людини.

Доплата до заробітної плати визначається за специфічними умовами праці на робочих місцях і становить 4-24% тарифної ставки. Вона використовується для зміцнення організму робітника і підвищення його опору дії шкідливих виробничих факторів за рахунок поліпшення харчування та побутових умов. Це сприяє підвищенню опірності організму робітника дії токсичних речовин, які можуть викликати порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму людини, сприяє швидшому відновленню нормальної діяльності всіх систем

життєзабезпечення людини. Відповідно до рекомендацій Міністерства охорони здоров'я України проводиться безкоштовна видача молока.

Лікувально-профілактичне харчування надається безкоштовно і є засобом підвищення опірності організму людини до впливу шкідливих виробничих факторів, зниження захворюваності та запобігання передчасному стомленню людини. Ця пільга надається працівникам, зайнятим на роботах з особливо важкими умовами праці.

Пільгове пенсійне забезпечення гарантується робітникам, які працюють у шкідливих умовах і гарячих цехах, а також зайняті на роботах із важкими умовами праці. Воно передбачає надання пенсії до досягнення пенсійного віку і в більших розмірах. Зниження пенсійного віку та стажу роботи скорочує тривалість дії на робітника шкідливих виробничих факторів, забезпечує раннє виведення з організму накопичених шкідливих речовин, швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Із загальної кількості працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за умовами праці, майже половина (50,7% у 2009 р., 43,0% у 2015 р. та 36,5% у 2017 р.) – це працівники, які мають право на пенсію за віком на пільгових умовах. Тенденцію скорочення кількості працівників, які мають право на пільгову пенсію, демонструють дані табл. 3.

Скорочення кількості претендентів на пільгову пенсію за умовами праці спостерігається за всіма видами пенсій як у цілому в Україні, так і в промисловості зокрема. Збільшення у 2015 р. майже втричі кількості працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, обумовлене незначним зростанням показника у переробній промисловості, а також тим, що у 2015 р. права на пільгову пенсію за вислугу років набули 155,1 тис. працівників галузі «охорона здоров'я».

Пенсії за віком на пільгових умовах працівників окремих видів економічної діяльності
станом на 31 грудня відповідного року, тис. чол.¹

Показник	2009	2011	2013	2015	2017
За Списком № 1					
Усього	318,1	317,8	296,2	169,8	125,0
Промисловість	302,3	305,0	284,9	155,6	119,9
Добувна промисловість	195,5	197,7	188,8	81,8	68,0
Переробна промисловість	100,4	96,3	85,3	64,7	42,7
За Списком № 2					
Усього	311,2	300,4	263,6	223,5	147,0
Промисловість	264,9	258,4	228,0	160,1	128,6
Добувна промисловість	73,4	73,8	68,1	42,3	34,7
Переробна промисловість	155,6	150,8	128,2	90,6	70,7
Інші пенсії за віком на пільгових умовах					
Усього	49,7	46,2	36,7	33,6	24,5
Промисловість	14,8	14,1	11,1	8,1	3,5
Добувна промисловість	7,2	6,1	6,1	2,4	1,4
Переробна промисловість	6,7	5,7	4,1	5,2	1,9
За вислугу років					
Усього	75,7	78,7	73,2	219,3	53,0
Промисловість	13,0	14,7	12,3	12,8	6,8
Добувна промисловість	2,4	3,9	3,1	2,5	2,0
Переробна промисловість	9,6	9,3	8,3	9,4	4,3
Усього кількість працівників, які мають право на пенсію на пільгових умовах	754,7	743,1	669,7	646,2	349,5
% до облікової кількості штатних працівників	16,1	16,8	16,7	15,6	11,8
Кількість працівників промисловості, які мають право на пенсію на пільгових умовах	595,0	592,2	536,3	336,8	258,8
% до облікової кількості штатних працівників промисловості	20,9	21,5	20,9	17,7	14,3
% до загальної кількості працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці	50,7	51,7	50,0	43,0	36,5

¹ Складено за джерелами [17, с. 36; 18, с. 26; 19, с. 21; 20, с. 23; 21, с. 19].

Витрати на пільги та компенсації за умовами праці належать до валових витрат на виробництво продукції. Виплата пенсій, призначених на пільгових умовах, здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду

України. Підприємства відшкодовують Пенсійному фонду кошти на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій працівникам, зайнятим на роботах з

особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці за Списком №1.

До бюджету Пенсійного фонду у 2017 р. підприємствами на покриття фактичних витрат на виплату і доставку пенсій, призначених відповідно до пункту «а» (Список №1) частини першої ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» відшкодовано 3 523 419,7 тис. грн, що складає 2,5% від власних надходжень Пенсійного фонду; на покриття фактичних витрат на виплату і доставку пенсій, призначених відповідно до пунктів «б» (Список №2), «в»-«з» частини першої ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» підприємствами відшкодовано 1 759 886,3 тис. грн – 1,2% від власних надходжень Пенсійного фонду [22, с. 109].

Таким чином, загальна сума надходжень коштів від підприємств на виплату пенсій за списками №1 та 2 становила 5 283,3 млн грн, що дорівнює 3,7% від власних надходжень, а з урахуванням коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення пенсій, призначених за пенсійними програмами, – 1,86% від суми дохідної частини бюджету Пенсійного фонду у 2017 р.

На відшкодування виплати пенсій працівникам, які були безпосередньо зайняті повний робочий день на підземних роботах, направляються кошти Державного бюджету України. У 2017 р. заплановано надходження в сумі 57 056,0 тис. грн, що становить 10,4% від суми коштів Державного бюджету, які направляються до Пенсійного фонду, та 2,1% від дохідної частини бюджету Пенсійного фонду.

На Пенсійний фонд покладається обов'язок виплати нестрахових пенсій, тому актуальним постає реформування системи пільгових пенсій за умовами праці. Пенсійне забезпечення осіб, які набувають пенсійного права до досягнення встановленого законодавством пенсійного віку, здійснюється із солідарної системи. Це призводить до додаткового навантаження

на розподільчу систему, обумовленого такими чинниками: по-перше, солідарна система недоотримує певну частку внесків унаслідок скорочення терміну їх сплати; по-друге, розмір пільгової пенсії за умовами праці зазвичай перевищує не тільки розмір мінімальної пенсії, але і середньої, через це працюючі у несприятливих умовах одержують заробітну плату у підвищеному розмірі.

За таких обставин гарантований державою соціальний захист працюючих у несприятливих умовах у вигляді пільгового пенсійного забезпечення цієї категорії працівників здійснюється за рахунок самоврядної неприбуткової організації – Пенсійного фонду, фінансова система якої формується виключно за рахунок внесків роботодавців та робітників.

Соціальні гарантії охорони праці, зокрема, пільгове пенсійне забезпечення працюючих у важких та шкідливих умовах, є довгостроковими державними зобов'язаннями. З економічної точки зору зобов'язання держави щодо виплати пенсій на пільгових умовах – це своєрідний прихований державний борг. Проте солідарна пенсійна система не може відповідати за цими боргами, оскільки наповнення пенсійного фонду та виплати з нього здійснюються за принципом страхування з урахуванням періоду сплати внесків та їх розмірів. Ранній вік виходу на пенсію означає, що солідарна система недоотримає кошти для фінансування пенсійних програм і через це потребуватиме фінансових ресурсів.

З урахуванням вищезазначеного необхідне ретельне опрацювання механізму реального пенсійного забезпечення цієї категорії працюючих, в основу якого має бути покладено оцінювання ризику у сфері професійної безпеки і здоров'я, впровадження принципів ризик-менеджменту в управлінні охороною праці, постійне вдосконалення якісних характеристик виробничого середовища з урахуванням змін в ор-

ганізації праці та реакції на виникнення нових видів ризиків.

Реформування системи управління охороною праці із застосуванням ризик-орієнтованого підходу до забезпечення професійної безпеки та збереження здоров'я працівників дозволить надати нового змісту соціальним гарантіям працівників та створити умови, за яких пенсійне забезпечення працюючих у несприятливих умовах із високим рівнем виробничого ризику здійснюватиметься за рахунок професійних пенсійних програм у рамках накопичувальної пенсійної системи.

Створення умов для впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, зокрема професійних пенсійних програм, передбачено Стратегією модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 р. № 672-р [23].

Доцільність і своєчасність запровадження професійних пенсійних систем на даному етапі реформування пенсійної системи обумовлена прагненням частково зменшити навантаження на солідарну систему та соціальні видатки Державного бюджету України.

Від запровадження професійної пенсійної системи очікуються такі соціально-економічні наслідки:

збереження соціальних гарантій охорони праці робітникам, які працюють у шкідливих та важких умовах праці;

диверсифікація витрат на дострокові пенсії між Пенсійним фондом та професійними пенсійними фондами на період до досягнення особою пенсійного віку;

формування внутрішніх інвестиційних ресурсів у професійній пенсійній системі, яка за своєю природою є накопичувальною системою з відстроченими виплатами.

При розробці правових засад створення та функціонування професійних пе-

нсійних програм доцільно зосередити увагу на таких принципових питаннях:

визначення правових засад формування пенсійних активів і здійснення пенсійних виплат із професійної пенсійної системи;

диференціація тарифів відрахувань залежно від виду діяльності, стану умов праці, віку та стажу працівників;

забезпечення надійного захисту прав вкладників й учасників професійної пенсійної системи;

застосування механізмів соціального діалогу в управлінні професійною пенсійною системою.

З урахуванням особливого статусу Пенсійного фонду України як центрального органу виконавчої влади особливої уваги потребує збереження принципу паритетності представництва сторін соціального діалогу в управлінні професійною пенсійною системою. З цією метою необхідне врахування таких моментів:

посилення ролі профспілкових організацій у процесі заснування та діяльності професійних і корпоративних пенсійних фондів шляхом надання профспілковим організаціям відповідних повноважень;

закріплення в колективних договорах та галузевих угодах обов'язків запровадження виробничих пенсійних програм та умов створення пенсійних комісій на підприємствах;

стимулювання роботодавців та найманих працівників до участі у професійній пенсійній системі шляхом здійснення відповідної податкової, інвестиційної та кадрової політики.

Висновки. Ситуація, яка склалася з пільгами і компенсаціями, свідчить про недосконалість системи їх надання та необхідність її упорядкування на підставі атестації робочих місць за умовами праці.

Атестація робочих місць має сприяти виявленню й оцінці робочих місць, на яких працівник перебуває під впливом шкідливих виробничих факторів. Вона дає змогу

підвищити рівень охорони праці на підприємстві та є важливим засобом реалізації державної політики соціального захисту працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами.

У період з 2005 по 2017 р. паралельно з процесом скорочення кількості працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами, відбувалося і зменшення кількості працівників, яким встановлено пільги та компенсації за умовами праці. Проте протягом усього періоду спостережень кількість працівників, яким встановлено пільги та компенсації, перевищувала кількість працюючих у шкідливих умовах у 1,14 раза.

Визнаючи, що надання пільг і компенсацій у тій або іншій формі є необхідною умовою збереження здоров'я працівників та забезпечення нормального процесу відтворення робочої сили, необхідно, проте, зауважити про відсутність надійних критеріїв і методів оцінки впливу умов праці на працездатність і тривалість періоду трудової активності.

Діючі списки та переліки затверджувалися в різний час і в різних соціально-економічних умовах, вони не відображають повною мірою фактичного впливу умов праці на працівника. Унаслідок цього відсутня методична єдність у побудові системи пільг і компенсацій. Пільги та компенсації, надані за різними списками і переліками, органічно не пов'язані між собою. Існуюча нормативно-правова база надання пільг і компенсацій за умовами праці дозволила створити правове поле, у якому стало можливим формування стійкої тенденції перевищення чисельності осіб, які користуються хоча б одним видом пільг і компенсацій, над чисельністю зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Реформування системи управління охороною праці на принципах ризик-орієнтованого підходу в частині реалізації соціальних гарантій працюючим у важких

та шкідливих умовах потребує вдосконалення системи пільг та компенсацій, зокрема:

нормування за узгодженням зі сторонами соціального діалогу перегляду умов надання пільг та компенсацій працівникам відповідно до ризику для безпеки і здоров'я на робочих місцях;

удосконалення системи експертизи за умовами праці та забезпечення своєчасного її проведення;

удосконалення державної статистичної звітності для об'єктивного спостереження за реальним станом умов і безпеки праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності, їх соціально-економічних наслідків, видатків роботодавців на заходи щодо поліпшення умов та безпеки праці.

З урахуванням масштабності проблеми пільгових пенсій за умовами праці та недостатнього правового забезпечення для її вирішення слід активізувати діяльність щодо розробки організаційно-економічних механізмів створення і функціонування професійних пенсійних фондів, які, з одного боку, вирішуватимуть проблему соціального захисту працюючих у несприятливих умовах праці, а з іншого – з часом матимуть усі можливості стати потужним внутрішнім інвестиційним ресурсом.

Подальші наукові розвідки у сфері безпеки та гігієни праці працівників промисловості, зайнятих у важких та шкідливих умовах праці, будуть спрямовані на дослідження правових та організаційно-економічних механізмів забезпечення соціальних гарантій за умовами праці, зокрема, удосконалення пільгового пенсійного забезпечення шляхом формування відповідних пенсійних програм і професійних пенсійних фондів.

Література

1. Амоша О.І., Новікова О.Ф., Крот В.І. та ін. *Регіональне управління охороною*

праці: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті, Донецьк, 2000. 244 с.

2. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Антонюк В. П. та ін. *Людський потенціал: механізми збереження та розвитку*: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2008. 468 с.

3. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Шаульська Л. В. та ін. *Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України*: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2010. 488 с.

4. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Антонюк В. П. та ін. *Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти*. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2012. 534 с. URL: http://ie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2012/2012_monovikova_amosha_antonyuk.pdf

5. Амоша О. І., Новікова О. Ф., Антонюк В. П., Залознова Ю. С. та ін. *Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання*: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2014. 478 с.

6. Здановський В. Г., Цибульська О. В. Про деякі аспекти удосконалення системи охорони праці в Україні. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2017. Вип. 33. С. 3-14. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pop_2017_33_3

7. Новак І. М., Котова Н. І. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 110-117. URL: <https://dse.org.ua/archive/15.html>

8. Новак І. Н. Причинение вреда «в определенных пределах». *Зеркало недели*. № 1149, 24-30 июня 2017. URL: https://zn.ua/macrolevel/prichinenie-vreda-v-opredelennyh-predelah-252382_.html

9. Новікова О. Ф., Логачова О. Ф. Соціальний потенціал розвитку промисловості України: методологічні аспекти, чинники активізації. *Економіка промисловості*.

2017. № 3 (79). С. 114-129. doi: 10.15407/econindustry2017.03.114

10. Ткачук К. Н., Зеркалов Д. В. Охорона праці та безпека життєдіяльності у концепції розвитку людини. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2013. Вип. 26. С. 32-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pop_2013_26_7

11. Роик В. Д. Социальное страхование. Теория и практика организации. URL: <https://www.litres.ru/valentin-roik-10376061/socialnoe-strahovanie-teoriya-i-praktika-organizacii-uchebnik-i-praktikum-dlya-magistratury21990917/?topadvert50=&from=topadvert>

12. Роик В. Д. *Досрочные пенсии за работу во вредных условиях труда: от патерналистской к страховой модели*. М.: Изд-во «Проспект», 2017. 278 с.

13. Роик В. Д. *Профессиональный риск: оценка и управление*. М.: Анкил, 2004. 224 с.

14. Роик В. Д. *Основы социального страхования: организация, экономика и право*. М.: Изд-во РАГС, 2007. 456 с.

15. Логачова Л. М. Пільгові пенсії за умовами праці у новому пенсійному законодавстві. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*: зб. наук. праць. 2004. Вип. 9. С. 167-170.

16. Логачова Л. М. Перспективи впровадження накопичувальної пенсійної системи. *Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. трудов*. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2004. С. 73-81.

17. Статистичний збірник «Умови праці найманих працівників у 2017 році». *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

18. Статистичний бюлетень «Умови праці найманих працівників у 2015 році». *Державна служба статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

19. Статистичний бюлетень «Стан умов праці найманих працівників у 2013 році». *Державна служба статистики*

України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_syp_bl.htm

20. Статистичний бюлетень «Стан умов праці найманих працівників у 2011 році». *Державна служба статистики України*. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_syp_bl.htm

21. Статистичний бюлетень «Стан умов праці найманих працівників у 2009 році». *Державна служба статистики України*. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_syp_bl.htm

22. Звіт про роботу Пенсійного Фонду України у 2016 р. Офіційний сайт ПФУ. URL: <http://www.pfu.gov.ua/informatsiya/potochna-diyalnist/zvity-pro-diyalnist/arhiv-zvitnist-zvity-pro-diyalnist/peredmovata-zmist-do-zvitu-pro-robotu/>

23. Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 р.: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.09.2016 р. № 672-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80>

References

1. Amosha, O. I., Novikova, O. F., Krot, V. I. et al. (2000). Regional Occupational Safety and Health Administration. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

2. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Antonyuk, V. P. et al. (2008). Human potential mechanisms of conservation and development. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

3. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Shaulska, L. V. et al. (2010). Management of human and social development in the regions of Ukraine. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

4. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Antonyuk, V. P. et al. (2012). Sustainable development of the industrial region: social aspects. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

5. Amosha, O. I., Novikova, O. F., Antonyuk, V. P., Zaloznova, Yu. S. et al. (2014). Social potential of sustainable development: innovative mechanisms of form and use. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

6. Zdanovsky, V. G., Tsybulskaya, O. V. (2017). On some aspects of improving the labor protection system in Ukraine. *Problems of labor protection in Ukraine*. Iss. 33, pp. 3-14 [in Ukrainian].

7. Novak, I. M., Kotova, N. I. (2011). Formation of the modern system of occupational safety and health protection in Ukraine. *Demography and Social Economy*, 1 (15), pp. 110-117 [in Ukrainian].

8. Novak, I. N. (2017, June 24-30). Causing harm "within certain limits". *Mirror of the week*, 1149 [in Russian].

9. Novikova, O. F., & Logachova, L. M. (2017). Social potential of the Ukrainian industry development: methodological aspects, factors of activization. *Econ. promisl.*, 3 (79), pp. 114-129 [in Ukrainian]. doi: 10.15407/econindustry2017.03.114

10. Tkachuk, K. N., Zerkalov, D. V. (2013). Labor protection and safety of life in the concept of human development. *Problems of labor protection in Ukraine*, Iss. 26, pp. 32-44. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/pop_2013_26_7 [in Ukrainian].

11. Roik, V. D. (2016). Social insurance. Theory and practice of organization. Retrieved from <https://www.litres.ru/valentin-roik-10376061/socialnoe-strahovanie-teoriya-i-praktika-organizacii-uchebnik-i-praktikum-dlya-magistratury-21990917/?topadvert50=&from=topadvert>

12. Roik, V. D. (2017). Early retirement pensions for work in harmful working conditions: from an atherealistic to an insurance model. Moscow: Prospekt [in Russian].

13. Roik, V. D. (2004). Professional risk: assessment and management. Moscow: Ankil [in Russian].

14. Roik, V. D. (2007). Fundamentals of social insurance: organization, economics and

law. Moscow: Russian Academy of Public Administration [in Russian].

15. Logachova, L. M. (2004). Compensate pensions under labor conditions in the new pension legislation. *Regional aspects of the development and placement of the productive forces of Ukraine*, Iss. 9, pp. 167-170 [in Ukrainian].

16. Logachova, L. M. (2004). Prospects for the introduction of a funded pension system. *Socio-economic aspects of industrial policy*, pp. 73-81. [in Ukrainian]

17. State Statistics Service of Ukraine (2018). *The working conditions of hired workers in 2017*. Retrieved from https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm [in Ukrainian].

18. State Statistics Service of Ukraine (2016). *The working conditions of hired workers in 2015*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

19. State Statistics Service of Ukraine (2014). *Condition of employment conditions*

for hired workers in 2013. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_syp_bl.htmhttp://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_syp_bl.htm [in Ukrainian].

20. State Statistics Service of Ukraine (2012). *Condition of employment conditions for hired workers in 2011*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

21. State Statistics Service of Ukraine (2010). *Condition of employment conditions for hired workers in 2009*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

22. Report on the work of the Pension Fund of Ukraine in 2016. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80>

23. Cabinet of ministers of Ukraine (2016). *Resolution: Strategy of modernization and development of the Pension Fund of Ukraine for the period until 2020* of June 14, No. 672-r. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80>

Ольга Федоровна Новикова,

д-р экон. наук, проф.

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Людмила Николаевна Логачева,

канд. экон. наук, с.н.с.

Институт экономики промышленности НАН Украины

03057, Украина, г. Киев, ул. Желябова, 2

E-mail: luda.logachova@gmail.com

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

В статье рассмотрена действующая система льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда на предприятиях промышленности. Определены основные проблемы управления профессиональными рисками, выявлены недостатки действующей системы льгот и компенсаций. Отмечено отсутствие надежных критериев и методов оценки влияния условий труда на здоровье работников и продолжительность периода трудовой деятельности.

Проанализированы показатели, характеризующие состояние условий труда в промышленности, выявлена тенденция к уменьшению численности занятых во вредных и опасных условиях труда при одновременном росте удельного веса этой категории в учетной численности штатных работников. На предприятиях промышленности отмечен рост удельного веса занятых в условиях превышения гигиенических нормативов по таким фак-

торам, как микроклимат, производственный шум, ультразвук, инфразвук, химические факторы, тяжесть и напряженность труда.

Выявлена устойчивая тенденция превышения количества работающих, которым установлены льготы и компенсации по условиям труда, над количеством занятых во вредных и опасных условиях.

Установлено, что наиболее весомой льготой является право на досрочную пенсию. Проанализированы объемы финансовых ресурсов Пенсионного фонда Украины, поступившие от предприятий на выплату досрочных пенсий, а также расходы на эти цели средств Государственного бюджета Украины.

Обоснована необходимость формирования профессиональных пенсионных фондов с целью сохранения социальных гарантий охраны труда работникам промышленности, занятым в неблагоприятных условиях труда.

Ключевые слова: промышленность, социальные гарантии, охрана труда, безопасность и гигиена труда, льготы и компенсации, профессиональный риск, профессиональные пенсионные фонды.

JEL: J26; J28; J81; H55; O15

Olga F. Novikova,

Doctor of Economics

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Liudmyla M. Logachova,

PhD in Economics

Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine

03057, Ukraine, Kyiv, Zhelyabov Str., 2

E-mail: luda.logachova@gmail.com

SOCIAL GUARANTEES FOR PERSONS, EMPLOYED IN INDUSTRY, ON LABOUR CONDITIONS

The paper considers the current system of benefits and compensation to persons, engaged in harmful and dangerous labour conditions at industrial enterprises. The main problems of professional risks management are identified. The shortcomings of the current Ukrainian system of benefits and compensation for persons, employed in industry, are revealed. It has been underlined, that in Ukraine there is a lack of reliable criteria and methods for assessing the impact of labour conditions on the health of persons, employed in industry, and the length of the period of work.

The indicators, describing the state of labour conditions in Ukrainian industry are analyzed. The tendency to decrease the number of employees in harmful and dangerous labour conditions is revealed, while the share of this category of workers in the total number of regular employees is growing at the same time. Also at industrial enterprises the growth in the proportion of employees, who work in conditions of exceeding hygienic standards for such factors as microclimate, production noise, ultrasound, infrasound, chemical factors, severity and labour intensity, was noted.

It has been revealed, that in Ukraine there is a stable tendency of exceeding the number of employees, who becomes beneficiaries and receives compensations for labour conditions, over the number of persons, employed in harmful and dangerous labour conditions.

It is established, that the most significant benefit for persons, employed in industry, is the right to early retirement. The volume of financial resources of the Pension Fund of Ukraine, received from enterprises for the payment of early retirement pensions, as well as the outflows of the State Budget funds of Ukraine for this objective are analyzed.

The necessity of professional pension funds' formation with the purpose of preserving social guarantees of labour protection for persons, employed in industry and engaged in unfavourable labour conditions, is proved.

Keywords: industry, social guarantees, labour protection, safety and health at work, hygiene at work, benefits and compensations, professional risk, professional pension funds.

JEL: J26; J28; J81; H55; O15

Формати цитування:

Новікова О. Ф., Логачова Л. М. Соціальні гарантії працівникам промисловості за умовами праці. *Економіка промисловості*. 2018. № 3 (83). С. 93-110. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2018.03.093>

Novikova, O. F., & Logachova, L. M. (2018). Social guarantees for persons, employed in industry, on labour conditions. *Econ. promisl.*, 3 (83), pp. 93-110. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2018.03.093>

Надійшла до редакції 26.07.2018 р.