

Порушення нормальних умов праці на території підприємства можна розглядати як дискретний випадковий процес, з постійною інтенсивністю виникнення відхилень тобто розглядати як марківський ланцюг. Випадковий процес виникнення відхилень в цьому випадку характеризується послідовністю станів.

В силу постійності інтенсивності переходів системи із стану в стан процес є однорідним.

Потік відхилень характеризується:

1) ординарність відхилень. Математично це властивість записується так: $P_{>1}(\Delta t) = 0(\Delta t)$, тобто ймовірність того, що за час Δt відбудеться більш одного відхилення, є нескінченно мала величина вищого порядку малості відносно Δt і нею можна знехтувати;

2) відсутність післядії. Кількість виникнення відхилень в даному проміжку часу не залежить від того, скільки відхилень відбулось в попередні проміжки часу;

3) стаціонарність потоку. Ймовірнісні характеристики процесу виникнення відхилень не залежать від часу. З властивостей потоку виводиться розподіл ймовірностей тої чи іншої кількості відхилень за будь-який проміжок часу t .

Визначені таким чином ймовірності доцільно використовувати при ухваленні рішень щодо встановлення та оцінки ефективності систем автоматичного контролю шкідливих виробничих факторів відносно великих підприємств.

ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ – ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Коцюбайло Ю.І.

Науковий керівник – Данова К.В., кандидат техн. наук, доцент

Боротьба із незадекларованою працею є одним із пріоритетних напрямів державної політики у країнах Європейського союзу. Спільнота ЄС приділяє значну увагу формуванню інноваційних підходів до переведення праці, що здійснюється без оформлення трудових відносин, у офіційну зайнятість. Це дає не лише суттєвий економічний ефект у масштабах кожної країни, але й дозволяє вирішувати низку питань стосовно соціального захисту працівників, особливо – у разі виникнення з незалежних від них обставин професійного захворювання чи нещасного випадку.

Вітчизняне законодавство з питань охорони праці ґрунтується на Законі України «Про охорону праці», у якому у статті 1 надано наступне визначення поняттю «працівник»: «працівник - особа, яка працює

на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)». Тобто Закон вказує на обов'язковість належного оформлення трудових відносин між роботодавцем на пошукувачем роботи при прийомі на роботу.

Відмова роботодавця у офіційному оформленні трудових відносин є порушенням прав людини на безпеку, оскільки у цьому випадку працівник не може отримати компенсацію, пенсію чи соціальну допомогу у разі настання нещасного випадку чи захворювання, пов'язаних із виробництвом.

Встановлення факту фактичного допуску до виконання професійних обов'язків без належного правового оформлення працівника може призвести до притягнення працівника до відповідальності. Кодекс законів про працю України, зокрема стаття 265, встановлює, що у такому випадку юридична чи фізична особа має сплатити штраф у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, відносно якого виявлено правопорушення інспектором Держпраці.

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ІЗ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Ліхно М.С.

Науковий керівник – Халіль В. В., асистент

Останнім часом приділяється багато уваги соціальної відповідальності за створення безпечних умов праці. Міжнародний стандарт SA 8000:1997 «Соціальна відповідальність», є початковим виданням стандарту SA 8000. Стандарт включає такі розділи: мета і сфера діяльності; нормативні елементи та їх інтерпретація; визначення (взаємодіючих сторін і сфери дії стандарту); вимоги соціальної відповідальності. У теперішніх умовах 21 сторіччя підприємство не може існувати із єдиною метою збагачення його власника. А тому необхідно визначитись у тому: «Яка мета і сфера діяльності підприємства?» Саме на ці питання повинен дати відповідь вище вказаний стандарт, який визначає вимоги соціальної відповідальності з тим, щоб надати компанії можливість:

а) розвивати, підтримувати і втілювати в життя політику і процедури з метою управління тими проблемами, які вона може контролювати і на які може впливати;

б) продемонструвати зацікавленим сторонам, що політика, процедури і дійсність перебувають у відповідності з вимогами цього стандарту.

Вимоги цього стандарту універсальні і поширюються скрізь, незалежно від географічного розташування компанії.