# Федеральное Агентство по образованию

# Московский институт комплексной безопасности

# Филиал в г. Югорск

# Факультет безопасности и гигиены труда

# Курсовая работа

# Экономические аспекты охраны труда в странах ЕС (Великобритания)

# г. Югорск 2011г

Содержание

1. Введение
2. Вопросы охраны труда и здоровья работников
3. Опыт Великобритании в организации системы охраны труда

3.1 Управление системой охраны труда

3.2 Система уведомлений для обязательного исполнения

3.3 Общественные дискуссии о системе охрана труда

4. Социально-экономические последствия влияния неблагоприятных условий труда

5. Задание

6. Заключение

7. Список литературы

1. Введение

Охрана труда является частью повседневной жизни в Великобритании и имеет непосредственное отношение к нашим с вами трудовым будням. В Великобритании трудовые отношения регулируются широким спектром документов, таким как методики, оценки рисков, инструкции по охране труда и так далее. В современном мире люди могут проживать в разных странах. Для примера возьмем Европейский Союз. Например, поляки мигрируют в Великобританию, а украинцы в Польшу. Компании от такой миграции получают квалифицированных рабочих и/или дешевую рабочую силу. Чаще всего мигранты плохо понимают язык страны, куда они приехали, а читать/писать вообще не умеют. В подобных случаях актуальными становятся вопросы охраны труда и услуги бюро переводов. По английскому законодательству, если лицо подписало документ, значит, оно ознакомлено с его положениями. Что делать, если лицо не может даже прочитать документ? Этим обеспокоены руководители и владельцы компаний, поскольку они несут персональную ответственность за такого вида “корпоративные убийства”. Необходимо учитывать растущие “требования культуры”. Например, рабочий получил травму и не может общаться на английском языке. Как ему помочь? Вот почему страховые компании все чаще и чаще интересуются политиками компаний в отношении мигрантов. Вот почему необходимо переводить документы по охране труда на все доступные языки, чтобы сотрудник-мигрант смог с ними ознакомиться. Если же сотрудник в достаточной мере не владеет языком, необходимо воспользоваться услугами устного переводчика. Крупные компании могут себе позволить нанять дополнительный персонал, который будет знать язык мигрантов и поможет им ознакомиться с правилами по охране труда. Они также могут обучать новый персонал. Как уже было сказано, чаще всего на другие языки переводятся инструкции по эксплуатации. Именно они помогут вам на первых порах.

2. Вопросы охраны труда и здоровья работников

Вопросы охраны труда и здоровья работников являются неотъемлемой частью стратегий стран Евросоюза. Наиболее интересным представляется опыт Финляндии, Великобритании.

Великобритания в 2004 г. приняла Стратегию безопасности здоровья на рабочих местах на период до 2010 г. и более. Стратегия основана на том, что безопасный труд и здоровье работника являются краеугольным камнем цивилизованного общества, и ставит целью снижения в 2010 г. уровня смертности и тяжелых травм на производстве на 10%, уровня профессиональной заболеваемости на 20%; потерь рабочего времени по причине заболеваемости на 30%.

Стратегия исходит из понимания того, что со времени принятия в 1974 г. закона об охране здоровья работников и безопасности труда в мире произошли серьезные изменения, соответственно которым необходимо модернизировать систему управления рисками. В Великобритании стало меньше крупных фирм (менее половины рабочей силы страны заняты в больших организациях), и значительно увеличилось число мелких предприятий — на более чем 90% из 3,5 млн предприятий численность занятых менее чем 10 человек; увеличилась численность работников, занятых неполное рабочее время; женщины сейчас составляют половину рабочей силы. Сфера услуг стала более значительной, индустриальный сектор подвергается влиянию сильной международной конкуренции и сужает область своего присутствия в стране. Традиционные интервенции в сфере охраны труда не достигают желаемого эффекта в изменившейся экономике и структуре занятости, поскольку уделяют мало внимания здоровью работников на рабочих местах. В этой связи правительством Великобритании ставится стратегическая задача разработать новые пути достижения культуры безопасного и здорового труда в меняющейся экономике с тем, чтобы все работодатели всерьез осознали свою ответственность, и работники были полностью вовлечены в управление рисками на рабочих местах. Стратегия направлена на достижение высокого уровня понимания того, что здоровье работников и безопасность рабочих мест являются системным элементом современного конкурентоспособного бизнеса.

Особенное место уделено бюджетному сектору, который, по замыслу Стратегии, должен стать образцом безопасного и здорового труда для частного сектора. Исполнение стратегии возложено на комиссию по охране и безопасности труда, подведомственной министерству труда и пенсий Великобритании. Большое внимание Стратегия уделяет развитию социального диалога, социального партнерства (с профсоюзами, деловыми ассоциациями, НКО), а также установлению тесного сотрудничества и партнерских отношений с регионами и местной властью. Великобритания выделяет четыре стратегические области:

1. Развитие тесного партнерства.

2. Помощь людям в получении преимуществ от эффективного управления охраной и безопасностью труда, развитие культуры безопасного труда и ответственности за свое здоровье.

3. Фокусировка на основной работе комиссии по охране и безопасности труда и интервенциях, направленных на снижение травматизма и повреждение здоровья на рабочем месте.

4. Распространение стратегического видения (установление надежных двусторонних коммуникаций с основными заинтересованными сторонами).

В Стратегии отмечено, что ее целью не является достижения общества без рисков, но достижение общества, в котором риски правильно оцениваются, осознаются и управляются. Согласно документу, должно быть совершенно ясно, что управление здоровьем и безопасностью является коллективной ответственностью, в которой самому работнику отводится значительная роль.

Интересен практический опыт комиссии по охране и безопасности труда по доведению до каждого работодателя и работника знаний в области охраны труда и здоровья на рабочем месте. Этим органом выпущено большое количество специальных материалов, рассчитанных на разные целевые аудитории, которые в наглядной, простой и удобной форме доводят до работодателей и их работников основные требования закона об охране здоровья работников и безопасности труда. Процедура оценки рисков расписана просто и понятно («пять шагов оценки рисков»), результаты оценки рисков заносятся в специальную регистрационную карту для анализа и контроля путем составления плана мероприятий по снижению и ликвидации угроз повреждению здоровья работника. Обязательно требование возобновления процедуры оценки профессиональных рисков с определенной периодичностью (не реже раза в год). Таким образом, достигается требуемая степень контроля за факторами, несущими риск угрозы здоровья на рабочем месте, и система управления профессиональными рисками, которой охвачено каждое рабочее место в Великобритании, поддерживается в актуальном состоянии.

На сайте комиссии (www.hse.gov.uk) содержится огромный массив экспертной информации, методик, рекомендаций, законодательных норм, правил, примеров лучшей практики в сфере охраны труда, популярных брошюр, специальных форм и прочих материалов, детально структурированных по разделам, подразделам и отраслям с целью удобства пользования в расчете на аудиторию любого уровня.

В центре особого внимания — малый бизнес, для которого разработаны специальные упрощенные формы и методики оценки рисков, информационные и нормативно-методические материалы, облегчающие восприятие и усвоение правил техники безопасности и основных обязанностей работодателя и работника по управлению рисками, определенные законом об охране здоровья работников и безопасности труда.

Интересен также богатый опыт Великобритании в целенаправленном культивировании среди бизнес - сообщества политики корпоративной социальной ответственности, через которую эффективно решаются многие вопросы охраны здоровья работников. Руководителям предприятий, членам советов директоров и правлений посвящены специальные материалы правительственного офиса Объединенного Королевства, в лаконичной форме излагающие их обязанности в сфере охраны труда и здоровья персонала и преимущества конкурентоспособных здоровых условий труда для ведения успешного бизнеса.

1. Опыт Великобритании в организации системы охраны труда

3.1 Управление системой охраны труда

Рассказано о нынешней системе охраны труда, сформированной в 1974 г. с принятием Закона об охране труда (HSWA), который ввел новые институты этой системы и обеспечил последовательный пересмотр и замену прежнего законодательства. Разъяснены задачи, подчиненность, структура и порядок формирования комиссии по охране труда (HSC) и службы (исполкома) охраны труда (HSЕ). Обсуждается роль в сфере профессиональной безопасности министров правительства, местных властей, специальных консультативных комитетов, контактных комитетов по внедрению законодательства (HELA). Рассказано о процедуре проведения широких консультаций перед введением новых нормативных документов по охране труда и инициатив со стороны комиссии HSC.

Разъясняется структура законодательной базы, в которую входят, наряду с законом HSWA, разнообразные правила, утверждаемые нормы (АСОР), руководства и стандарты. Эти типы документов имеют различную законодательную силу, разный порядок и сроки принятия. Подчеркнуто, что нормы АСОР (которые можно обновить более быстро) обеспечивают гибкость законодательной системы, чтобы без изменения нормативных документов более высокого ранга соответствовать инновациям и технологическим переменам. Рассмотрен порядок внедрения в британское законодательство международных и общеевропейских директив и стандартов по вопросам профессионального здоровья и безопасности. В этой связи рассказано о задачах и деятельности Британского института стандартизации (BSI), который является официальным национальным органом, ответственным за создание британских стандартов, значительное число которых представляют собой перенос на правовое поле Великобритании европейских и международных стандартов.

Рассказано о распределении сфер ответственности за контроль исполнения законодательства, который осуществляют служба HSЕ и местные власти, и о полномочиях инспекторов от этих органов. Охарактеризован арсенал санкций, доступный инспекторам в отношении организаций-правонарушителей, в который входят рекомендации или предостережения, уведомления для обязательного исполнения, предъявление обвинения в уголовном суде, предъявления обвинения в непредумышленном убийстве и др. Рассказано о программах превентивных инспекций, проводимых, как правило, без предупреждения, для проверки соблюдения требований охраны труда, сбора информации и обеспечения соответствия законодательству состояния рабочих мест.

Рассказано о системе подготовки инспекторов службы HSЕ. Приведена информация о компьютерных базах данных, имеющихся в центральном и региональных офисах службы HSЕ о состоянии охраны труда в различных отраслях индустрии и компаниях. Охарактеризованы собираемые в этих базах сведения.

* 1. Система уведомлений для обязательного исполнения

В статье рассказано о действующей в Великобритании системе уведомлений для обязательного исполнения, которые могут выставляться работодателям со стороны контролирующих охрану труда органов (службы HSE и местных властей). Приведена краткая статистика по выставленным уведомлениям в 2003 – 2005 гг. Рассмотрены существующие 3 типа уведомлений и возникающие обязанности у работодателей при получении того или иного типа уведомления. Сам факт получения уведомления является наказанием для компании-правонарушителя, поскольку приводит к публичной огласке и к ухудшению ее репутации. Обсуждаются последствия для работодателей за невыполнение требований уведомлений. Максимальное наказание за невыполнение – штраф в размере 20 тыс. фунтов стерлингов и лишение свободы на срок шесть месяцев, если дело рассматривается в Магистратском суде, или штраф без ограничений размера и два года лишения свободы, если дело рассматривается в Королевском суде.

Рассказано, что может предпринять работодатель, если уведомление выставлено, в каких случаях возможен отзыв уведомления или удлинение сроков его выполнения, что может быть основанием для апелляции на полученное уведомление и как следует подавать апелляцию.

3.3 Общественные дискуссии о системе охрана труда

Рассказано о различных мнениях сторон в ходе общественной дискуссии о необходимости разработки нового, «разумного подхода» к контролю над профессиональными рисками. По мнению правительства, бюрократия и страх перед судебными разбирательствами породили «культуру боязни риска», что на самом деле наносит вред делу безопасности, ущерб конкуренции в бизнесе и ограничивает индивидуальную самостоятельность. Как сказал министр, нельзя допустить, чтобы мероприятия по вопросам охраны труда стали бюрократической игрой, которая скорее направлена на получение страховок, чем защищает людей от реального ущерба.

Конгресс тред-юнионов (TUC), со своей стороны, заявил, что особое внимание правительства к боязни риска «почти надуманно», в то время как свыше миллиона работников в Великобритании получают производственные травмы каждый год. Конгресс TUC выпустил доклад, из которого следует, что какую-либо компенсацию имеет только один из 10 человек, получивших травмы во время работы. «Если работодатели желают уменьшить расходы на компенсации, им необходимо серьезно отнестись к улучшению уровня безопасности».

Нынешний директор службы HSE Джеффри Поджер опубликовал статью, направленную против современных мифов, бытующих в британском обществе, что охрана труда запрещает все подряд – от лестниц-стремянок до школьных походов. Со своей стороны, автор предлагает десять принципов разумного управления рисками и призывает каждого, решающего проблемы охраны труда, следовать этим принципам.

Последний раздел настоящей статьи посвящен обсуждению вопроса: – Нужны ли в Великобритании более высокие штрафы и другие санкции за нарушения правил охраны труда? Излагаются разные мнения и предложения по этой теме. В дискуссии участвуют представители Федерации малых предприятий, Профсоюза государственных служащих и социальных работников (UNISON), Британского совета по безопасности (BSC), Конгресса тред-юнионов (TUC), Королевского общества по предупреждению несчастных случаев (RoSPA), Института директоров (IoD), Института профессиональной безопасности и здоровья (IOSH).

4. Социально-экономические последствия влияния неблагоприятных условий труда

Утрата трудоспособности (временная или стойкая) у работающих может быть следствием, которое вызвано производственной травмой, профессиональными заболеваниями, производственно обусловленными, общими болезнями.

Профессиональные заболевания и случаи производственного травматизма, когда необходимо проведение их расследования и составление акта по форме Н-1 (случаи, учтенные актами Н-1), могут иметь различные последствия по восстановлению трудоспособности и возможности выполнять свои трудовые функции пострадавшими.

При профзаболевании и производственной травме, вызывающих снижение производительности труда или делающих невозможным продолжение работы в прежней профессии, необходим перевод на работу, не связанную с вредными и неблагоприятными факторами производственной среды и трудового процесса, более легкую, или работу требующую, как правило, меньшей квалификации.

Профессиональные заболевания и производственные травмы, приводящие к инвалидности, влекут за собой компенсационные выплаты в виде пенсии по инвалидности. В случае инвалидности, профзаболевания или производственной травмы со смертельным исходом, выплаты необходимых пособий в связи с гибелью кормильца назначаются семье пострадавшего.

Экономический ущерб, связанный с потерей трудоспособности по каждому указанному случаю можно представить следующей формулой

Птр. = Пп + Пс + Пу =18693,08+200000+756,3=219449,38 (1)

Птр - потеря трудоспособности в результате профзаболевания или производственной травмы;

Пп =18693,08

Пу =756,3

Кроме этого экономические потери (Эп), связанные с явной или возможной утратой трудоспособности работающими, можно разделить на следующие группы:

а) потери, вызванные производственными травмами с утратой трудоспособности, учтенные и оформленные актами по форме Н-1 (Птр);

б) потери, вызванные микротравмами (Пмт);

в) потери, вызванные профессиональными заболеваниями (Ппз);

г) затраты на компенсации в связи с воздействием на рабочем месте вредных факторов производственной среды (физического, химического, биологического) и характера трудового процесса (тяжести и напряженности труда) - (Пв).

Указанное выглядит следующим образом:

Эп= Птр + Пмт + Ппз.

Эп=219449,38+41,4+756,3=220247,08 (2)

Социально-экономические потери общества от ухудшения состояния здоровья работающих можно условно подразделить на социальные убытки и потери, которые непосредственно несет производство любой отрасли экономики.

Социальные убытки, связанные с нетрудоспособностью работающего при профессиональном заболевании (временной или стойкой утратой трудоспособности), складываются из:

Упз = Уб/л + Упл + Укл + Ус + Удп + Ув + Уд + Уи

Упз=2279,2+831,6+77,2+4+308+3,2+14,4+3,9=3521,5, где (3)

Упз — социальные убытки, связанные с профессиональной заболеваемостью работающих;

Уб/л — выплаты по б/л, выдаваемому по причине профзаболевания;

Упл - стоимость поликлинического (амбулаторного) лечения;

Укл - стоимость лечения в стационаре или клинике;

Ус - выплаты по справкам, выдаваемым по причине профессионального заболевания;

Удп — доплаты до среднего заработка при выдаче проф.б/листа и временном выводе работающего из условий контакта с производственными вредностями;

Ув — выплаты по справкам при направлении на освидетельствование или переосвидетельствование;

Уд — выплаты, связанные с задержками в пути при следовании (в или из) пунктов лечения, консультирования или освидетельствования;

Уи - выплаты, связанные с выходом на инвалидность в связи с профессиональным заболеваем;

Упк - выплаты, связанные с потерей кормильца в случае смерти пострадавшего.

При нетрудоспособности, связанной с производственной травмой, социальные потери рассчитываются аналогичным методом, как и при профессиональном заболевании.

Таким образом, социальные издержки, которые покрываются за счет средств Фонда социального страхования можно представить как:

а) при профессиональном заболевании (Спз) –Cпз = Cпзi (4)

б) при производственной травме (Спт) -Cпт = Cптi (5)

Убытки производства в основном слагаются из:

а) при профессиональном заболевании:

Уппз = Уснп + Упр + Ул + Уо =277,2+45,2+77,2+212,6=612,2, где (6)

Уснп - стоимости недоданной продукции за период отсутствия работающего по причине профзаболевания на своем рабочем месте;

Упр - необходимости вывода специалистов высокой квалификации, имеющих профзаболевание и противопоказания для продолжения работы в прежней профессии, и связанные с этим затраты при обучении новых кадров, а также на переквалификацию специалистов, имеющих профзаболевания.

Отсутствие на производствах, где регистрируются профзаболевания, продуманной схемы вывода таких работающих и рационального их трудоустройства, наносит несомненный как социальный, так и экономический ущербы не только данному учреждению, но и обществу в целом;

Ул - затрат на лечение профессиональных больных в условиях поликлиники, стационара общего профиля или специализированной клиники, санаториев-профилакториев, санаторно-курортного лечения;

Уо - необходимости выполнения в период отсутствия работающего, имеющего профзаболевание, его доли производственного задания оставшимися, что, как правило, ведет к увеличению временной нагрузки воздействия вредных производственных факторов на организм работающих и может привести к более быстрому заболеванию профессиональными болезнями и по этой причине к увеличению социально-экономических потерь, которые будет нести в этом случае производство.

б) при производственной травме:

Общая сумма условных потерь производства (Утр) в связи с невыходом на работу пострадавшего в результате производственной травмы слагается из:

Утр = Утр1 + Утр2 =50,4+93,6=144 , где (7)

Утр1 - потери, связанные с невыходом пострадавшего на работу;

Утр2 - потери за счет стоимости не произведенной продукции на простаивающем, в результате травмы работающего, оборудовании.

Общие экономические потери производства в связи с производственной травмой (Эпо) можно представить в следующем виде:

Эпо = Этр1 + Этр2 + Этр3 + Этр4 + Этр5 + Этр6 + Этр7 + Этр8 (8)

Этр1 =50,4

Этр2 =120,7

Этр3 =239,4

Этр4 =17294,24

Этр5 =229,04

Этр6 =1016,4

Этр7= 29

Этр8 =72

Эпо=18693,08

При микротравмировании работающего, когда не оформляется акт Н-1 и травма не влечет за собой потерю трудоспособности (на один день и более), то и в этом случае производство несет материальные убытки, связанные с затратами на оказание первой помощи получившему травму, или (и) переводом пострадавшего на некоторое время на более легкую работу, или (и) снижение производительности труда, или (и) на ремонт, а также наладку оборудования.

Уб/л=4\*7,4\*77=2279,2

Упл=4\*77\*2,7=831,6

Ус=1,0\*4=4

Удп=4\*27=308

Ув=0,8\*4=3,2

Уд=1,8\*4\*2=14,4

Уи=3,9\*1=3,9

Упк=3,7\*2=7,4

Уснп=0,9\*4\*77=277,2

Упр=11,3\*4=45,2

Ул=19,3\*4=77,2

Уо=212,6

Утр1=4\*0,7\*18=50,4

Утр2=4\*18\*1,3=93,6

5. Задание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Птр (произв.травма) |  |
| 2 | Пмт (микротравма) |  |
| 3 | Ппз (проф.заболеван.) |  |
| 4 | Уб/л (по причине проф.заболеван) | 7,4 |
| 5 | Упл (стоимость лечения по Б\Л) | 2,7 |
| 6 | Ус (выплачено по справке) | 1,0 |
| 7 | Удп (доплата до среднего заработка) | 1,4 |
| 8 | Ув (при освидетельствовании) | 0,8 |
| 9 | Уд (задержки в дороге) | 1,8 |
| 10 | Уи( с выходом на инвалидность) | 3,9 |
| 11 | Упк (с потерей кормильца) | 3,7 |
| 12 | Уснп(недоданная продукция за один день) | 0,9 |
| 13 | Упр (обучен. нового рабоч) | 11,3 |
| 14 | Ул( стоим. лечен. в санат и т.д.) | 19,3 |
| 15 | Уо (Стоимость дополнит. работы) год | 212,6 |
| 16 | Утр1(с невыход. на работу) один день | 0,7 |
| 17 | Утр2(потери по продукции) 1 день | 1,3 |
| 18 | Этр 1 (испорч.матер) 50,4 |  |
| 19 | Этр2 (Стоим.испорч. оборуд) 120,7 |  |
| 20 | Этр3 (стоим.строит. работ) 239,4 |  |
| 21 | Этр4 ( выплаты по б/л) один день 0,28 |  |
| 22 | Этр5 (доплаты) один день 0,14 |  |
| 23 | Этр6 (выплаты пенсии) месяц 12,1 |  |
| 24 | Этр7 (затраты на переподготовку) 5,8 |  |
| 25 | Этр8 (на обучение) 24,0 |  |
| 26 | Оказание помощи по микротравме | 0,6 |
| 27 | Потери в связи с переводом, снижен. производительности.1,7 |  |
| 28 | Количество травм 4 |  |
| 29 | Кол-во тяжелых, с выходом на инвалид.1 |  |
| 30 | Кол-во травм со смерт. исходом2 |  |
| 31 | Кол-во проф.заболеваний 4 |  |
| 32 | Кол-во больных по инвалидности(травм)4 |  |
| 33 | Кол-во микротравм 18 |  |
| 34 | Кол-во дней нетрудоспос. по травме (1 травма) | 18 |
| 35 | Кол-во дней нетруд. По профзаболеванию 1 заболевание | 77 |

6. Заключение

Можно сделать вывод, что проблема охраны труда на современном этапе не только не утратила актуальности, но и предстала в новом свете, что обусловлено признанием человека высшей социальной ценностью, приоритетности его жизни и здоровья над интересами государства. В этой связи чрезвычайно важным представляется изучение и решение проблем, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека.

 Эти и многие другие факты свидетельствуют , что на многих предприятиях, особенно мелких и средних, условия труда не соответствуют стандартам безопасности и промышленной гигиены, что наносит ущерб здоровью работников, а нередко и угрожает их жизни. Во многом это связано со стремлением работодателей как можно быстрее и с минимальным вложением средств извлечь наибольшее количество прибыли. Пользуясь возникшим в последнее время у нас в стране дефицитом рабочих мест и малой осведомленностью работающих в вопросах охраны труда, собственники предприятий, учреждений, организаций мало внимания уделяют, а порой и вообще игнорируют требования безопасности труда.

Одним из приоритетных направлений деятельности государства по улучшение ситуации в области охраны труда является дальнейшее совершенствование законодательства по охране труда. В этой работе нашим законодателям не следует пренебрегать мировым опытом организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда. В связи со старением нации давно назрела проблема установления дополнительных гарантий в охраны труда для пожилых работников. По мнению автора, при разработке соответствующих правовых норм стоит учесть достижения зарубежных стран (Японии , Швеции) в решении данного вопроса. В то же время, как доказывает тот же мировой опыт, совершенствование законодательства при всем его значении не в состоянии само по себе обеспечить соблюдение его нанимателями, подлинную безопасность труда, здоровье работников. Решение задач охраны труда должно осуществляться комплексно, путем выполнения конкретных задач организационного, научного, материально-технического и нормативно-правового обеспечения их деятельности в сфере охраны труда. К таким задачам можно отнести, установление дифференцированных страховых тарифов в зависимости от состояния охраны труда на предприятиях ввести (тогда работодателям будет экономически не выгодно допускать существование небезопасных и ненадлежащих условий труда); организацию реально действующей системы медицинской, профессиональной та социальной реабилитации пострадавших на производстве; обеспечение надежного финансирования затрат, связанных с выплатой компенсаций работникам при утрате трудоспособности, а также пенсий по инвалидности и в случае смерти; обеспечение координации деятельности государственных органов, учреждений, организаций и объединений граждан, решающих различные проблемы охраны здоровья, гигиены и безопасности труда , а также сотрудничества и проведения консультаций между собственниками и работниками, между социальными группами при принятии решений по охране труда на местном государственном уровнях.

охрана труд неблагоприятный

7.Список литературы

1. Актуально об охране труда http://www.provisor.com.ua/archive/2003/N19/art\_03.htm

2. Актуальные проблемы совершенствования законодательства об охране труда http://council.gov.ru/inf\_sl/inf\_iau/208-15.htm

3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. - М.:Дело,1999

4. В.А. Петренко Пути совершенствования законодательства об охране труда и практики его применения

http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2003/vestniksf208-15/vestniksf208-15020.htm

5. Баранашник А.В. Правовое регулирование охраны труда. - М.: Издательство Амалфея, 2004.