

УДК 658.5:[331.45:622.33]

Полякова Е.І.

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Досліджується проблема стимулювання охорони праці в умовах трансформації ринкової економіки. Механізм менеджменту охорони праці орієнтований на урахування особливостей джерел стимулювання для рентабельних, мало рентабельних і нерентабельних шахт.

The problems of labour protection stimulation in the conditions of the market economy transformation are investigated. The mechanism of the labour protection management taking account of the peculiarities of the sources of stimulation for profitable, low-profitable and unprofitable mines is shown.

Створення безпечних умов праці може бути досягнуто шляхом забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в охороні праці. Матеріальна зацікавленість стає ключовою проблемою створення безпечних умов праці, зниження аварійності і травматизму в рамках менеджменту охорони праці на підприємствах. Стимулювання охорони праці являє собою комплекс соціально-економічних заходів підприємства, спрямованих на спонукування трудових колективів і працівників до дотримання правил безпеки, охорони праці, підвищення виробничої дисципліни, зменшення простоїв техніки, безаварійність роботи шляхом реалізації системи інтересів працівників. Для цих цілей варто використовувати соціально-економічний механізм стимулювання, що є частиною організаційно-економічного механізму управління, як системи більш високого порядку. Це обумовлено тим, що серед різних заходів, спрямованих на поліпшення менеджменту охорони праці в умовах трансформації ринкової економіки, усе більшого значення набувають соціально-економічні методи впливу на об'єкти.

У цьому науковому напрямку велися і ведуться науково-практичні пошуки вчених, що внесли значний вклад у рішення соціально-економічної проблеми менеджменту охорони праці в промисловості, серед яких слід зазначити наукові праці О.І.Амоші [1], О.М.Вейнберга [2], О.Ф.Новикової [4], І.Ф.Пономарьова [5] та інших учених. Дослідження з соціально-економічних проблем менеджменту охорони праці проводилися в багатьох науково-дослідних інститутах і вищих навчальних закладах: МакНДІ, ДонНТУ, НДІ праці, Інституті економіки промисловості НАН України та інших організаціях.

Аналіз досліджень дозволив установити невирішені проблеми стимулювання менеджменту охорони праці. Вони, в основному, присвячені окремим питанням матеріального стимулювання менеджменту охорони праці. Матеріальне стимулювання тільки за виробничі показники веде до ослаблення уваги до менеджменту охорони праці в працівників підприємств. Економічний збиток внаслідок аварійності, травматизму і захворюваності впливає на техніко-економічні показники первинних підрозділів (ділянок, змін, бригад) шахти, що перешкоджає удосконаленню організаційно-економічного механізму управління підприємством.

У вугільній промисловості збільшення обсягу виробництва за рахунок безперервності просування очисного вибою створює сприятливі умови для безпеки праці. При тривалих перервах у технологічному процесі і зв'язаних з ними зупинках вибою відбувається різке

погіршення умов праці, через прояв залишкових деформацій покрівлі пласту, вивалів породи та вугілля. Переважна більшість не передбачених технологією зупинок (простоїв) відбувається через організаційні недогляди, неправильність дій працівників, що складають більш 59,1% у загальному травматизмі. Ступінь уваги і відповідальності в питаннях менеджменту охорони праці визначається тим, наскільки часто і стійко у свідомості працівника виявляється почуття турботи про створення безпечних умов праці. У період реформування економіки обсяг видобутку на шахтах знизився з 165,21 млн. т у 1990 р. до 81,1 млн. т – у 1999 р., за 2000 р. видобуток вугілля склав 73,24 млн. т. Рівень травматизму, захворюваності й аварійності значно зріс. Так, наприклад, за цей період загальна кількість аварій на шахтах склала від 170 до 196 щорічно, чи на 1 т видобутку ця цифра коливається від 1,15 до 2,54. Майже по всіх шахтах Мінпаливенерго України на преміювання підтримки умов праці витрачалося від 0,02% до 0,06% від фонду матеріального заохочення шахти. Економічне становище, що створилося, не стимулювало працівників до створення безпечних умов праці. Відсутність економічної зацікавленості в менеджменті охорони праці привела до значного росту аварійності, травматизму і захворюваності, зниження техніко-економічних показників роботи гірничих підприємств, а отже, негативно вплинула на організаційно-економічний механізм управління в цілому.

Розглядаючи застосовані елементи матеріального стимулювання на практиці, слід зазначити недоліки в менеджменті охорони праці. Насамперед, до них варто віднести відсутність конкретної системи стимулювання за створення безпечних умов праці. Підведення підсумків по оглядових періодах проводилося нерегулярно. Додаткові інтервали проведення оглядового періоду (квартал, рік) приводили до зниження економічної зацікавленості в створенні безпечних умов праці. Істотний вплив на стан техніки безпеки може бути здійснений лише в тому випадку, коли підведення оглядових періодів буде проводитися регулярно, наприкінці кожного місяця. Застосовувані окремі форми стимулювання не давали відчутних результатів. Фонди економічного стимулювання на шахтах не дають відчутних результатів, тому що вони не сприяють матеріальній зацікавленості в поліпшенні менеджменту охорони праці. Це викликано тим, що показники з охорони праці не включені в число стимулюючих, а також відсутня система заохочення за охорону праці. На практиці часто порушуються елементарні правила безпеки, що призводить до аварійності, травматизму і значних небажаних матеріальних наслідків для підприємства. Робітники не зацікавлені в скороченні аварій, у поліпшенні інших показників в структурі менеджменту охорони праці. Слід зазначити, що найчастіше робочі та інженерно-технічні працівники не знають розміру премії за охорону праці. Встановлено, що істотним недоліком чинних форм стимулювання є і те, що на практиці відсутні показники стимулювання менеджменту охорони праці, умови преміювання працівників за зниження травматизму. Істотним недоліком діючої системи стимулювання є відсутність реальних її джерел, що найчастіше приводить до того, що преміювання працівників не відбувається, навіть при виконанні всіх показників з охорони праці, через відсутність засобів на виплати премій.

У даний час назріла проблема розробки мотивів і економічної зацікавленості в удосконаленні менеджменту охорони праці, що сприяло б зниженню аварійності, травматизму і захворюваності. Умови праці, будучи соціально-економічною категорією, виступають важливим інструментом впливу на результати діяльності підприємства. Аварійність, травматизм і профзахворюваність впливають на техніко-економічні показники роботи підприємств вуглевидобутку. Управління створенням безпечних умов праці є важливим чинником підвищення ефективності менеджменту охорони праці не тільки адміністративними, але й економічними методами. Серед економічних методів важливе місце займають заходи з активізації системи стимулювання. У даний час керівники підприємства не можуть впливати на створення безпечних умов праці не тільки через відсутність механізму стимулювання, але і внаслідок складного фінансового становища. На гірничих підприємствах для створення

безпечних умов праці необхідно використовувати різні види стимулів. Слід відзначити, що поряд з удосконаленням форм матеріального стимулювання менеджменту охорони праці одним із нових і перспективних стимулів створення безпечних умов праці може стати пільгове банківське обслуговування, участь у керуванні підприємством і розподілі доходів, дивідендів, одержуваних підприємством. У розподілі прибутку теоретично можуть брати участь усі працівники шахти і приймати рішення про нарахування прибутку кожному працівнику. Ефективна політика в даній області повинна бути спрямована на одержання максимального прибутку за підвищення ефективності виробництва і зниження втрат через несприятливі умови виробництва. Звичайно, такі стимули можуть здійснюватися тільки при рентабельному виробництві на базі удосконаленого організаційно-економічного механізму управління підприємством в умовах ринкових трансформацій. Різним рівням господарювання відповідають свої стимули: для окремих працівників економічним стимулом є, в основному, заробітна плата (включаючи додаткову), для колективу підприємства – фонди оплати праці й умови створення фондів стимулювання. Для суспільства поняття стимулу в цьому значенні зникає і залишається загальнонародний інтерес подальшого росту економіки, одержання більшої можливості для досягнення рівня розвитку продуктивних сил. При стимулюванні діяльності менеджменту охорони праці окремих робітників чи бригад необхідно враховувати як основні, так і додаткові показники, тому що основна умова стимулювання визначається найбільш важливими вимогами до охорони праці, при невиконанні яких стимулювання не відбувається, а зменшується у визначених розмірах. При цьому повинно бути забезпечено зацікавленість робітників у кінцевій ефективності профілактичних заходів, щоб поліпшення одних показників з охорони праці не досягалося за рахунок погіршення інших показників. Практика показала, що таке стимулювання повинне носити цільовий характер. У першу чергу, це цільова спрямованість заходів на створення безпечних умов праці, що забезпечує зниження аварійності, травматизму та профзахворюваності.

У відповідності зі ст. 29 Закону України “Про охорону праці”, до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці. Закон передбачає право на стимулювання діяльності з охорони праці і пільгове оподаткування коштів, спрямованих на удосконалення менеджменту охорони праці. Механізм заохочення повинний передбачати оцінку діяльності системи заохочень для тих працівників, що сумлінно виконують законодавчі та нормативні акти з охорони праці, не допускають порушень вимог особистої та колективної безпеки, беруть активну участь і виявляють ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення рівня менеджменту охорони праці на підприємстві. Він повинний установити не тільки моральне, але й матеріальне заохочення задля створення безпечних умов праці. На жаль, дотепер такий соціально-економічний механізм на деяких підприємствах реалізується частково чи не реалізується взагалі.

Проведене дослідження дозволило розробити основні принципи стимулювання менеджменту охорони праці. Основні з них: 1) перехід до індивідуальних розцінок за виконання заходів для охорони праці; 2) визначення джерел фінансування; 3) передача значної частини адміністративних функцій з охорони праці структурним підрозділам; 4) залучення працівників структурних підрозділів до управління охороною праці; 5) створення безпечних і комфортних умов праці на основі економічних методів управління, тому що на ліквідацію наслідків аварійності, травматизму і профзахворюваності вимагаються значні витрати ресурсів; 6) організація системи стимулювання, яка б сприяла зниженню травматизму, аварійності і профзахворюваності на підприємствах, вибору прогресивних заходів боротьби зі шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці, поліпшенню умов і охорони праці; 7) відображення розміру заробітної плати кожного працівника не тільки на результатах кінцевої праці, але й

урахування його внеску в зниження аварійності, травматизму і профзахворюваності. Тому регулювання оплати праці на рівні підприємства повинне здійснюватися не тільки на підставі зниження (росту) обсягу виробництва, але і з урахуванням зниження (росту) показників безпеки праці; 8) здійснення переходу на нову систему стимулювання на основі відповідних змін в існуючій системі планування, стимулювання і управління менеджментом охорони праці.

Основою припустимої системи стимулювання є створення механізму стимулювання менеджменту охорони праці. Його розробка в умовах підприємств спрямована на досягнення ефективності виробництва при мінімальних витратах на виробництво продукції і витратах на ліквідацію наслідків аварійності, травматизму і профзахворюваності. Він повинен мати свої соціально-економічні особливості, які впливають на всі ланки виробництва, і буде здійснюватися шляхом використання окремих елементів (важелів) соціально-економічного механізму стимулювання в рамках організаційно-економічного механізму управління підприємством.

Механізм стимулювання – це комплекс методів, прийомів і засобів, що спонукують колектив і кожного працівника до досягнення цілей, спрямованих на створення безпечних умов праці. Рекомендований механізм стимулювання менеджменту охорони праці включає наступні взаємопов'язані елементи: стимулюючі методи, економічні засоби; правове забезпечення; інформаційне забезпечення. Структура механізму стимулювання безпечних умов праці приведена на рис. 1. Вона являє собою спосіб впливу на працівника різними методами. У їх сукупність входять економічний метод, соціальний і морально-етичний методи (рис. 2). Комплексні методи засновані на раціональному використанні об'єктивних економічних законів і господарської діяльності будь-якого рівня керування. Вони припускають широке використання закону вартості, товарно-грошових відносин, госпрозрахунку та самофінансування, одержання максимального прибутку за рахунок зниження нераціональних витрат на виробництво продукції. Економічні методи припускають використання таких засобів механізму стимулювання як ціна, прибуток, витрати, доход, рентабельність, збитки, різні форми матеріального заохочення підприємства і його працівників, форми оплати праці, преміювання, санкції, дивіденди, відсотки, пайові внески, участь працівників в управлінні охороною праці, вклади в статутний фонд, портфелі інвестицій, пільгове оподаткування, цінні папери.

Економічні методи менеджменту охорони праці включають: механізм матеріального заохочення; механізм економічної відповідальності за порушення вимог техніки безпеки; механізм пільгового банківського обслуговування; механізм участі працівників в охороні праці. Важливе місце в економічних методах займає матеріальне заохочення. Матеріальне заохочення сприяє економічній зацікавленості працівників у поліпшенні умов праці, досягненні високих кінцевих результатів виробництва. З цього випливає необхідність створення у всіх працівників безпосередньої матеріальної зацікавленості в результатах своєї діяльності з безпечними умовами праці. Діючий економічний механізм немислимий без матеріальної відповідальності за охорону праці. Відповідальність підприємства і працівників передбачається нормами законодавства з охорони праці, наказами, розпорядженнями та іншими документами. Економічний механізм удосконалення менеджменту охорони праці повинен передбачати систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримують законодавчі та інші нормативні акти з цих питань, не допускають порушень вимог особистої та колективної безпеки, беруть активну участь і виявляють ініціативу в здійсненні заходів, що стосуються підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Але разом з тим, згідно зі ст. 31 Закону України "Про охорону праці", за порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища підприємства, організації, установи можуть притягуватися органами державного нагляду з охорони праці до виплати штрафу. Причому максимальний розмір штрафу не може перевищувати двох відсотків місячного фонду заробітної плати підприємства.

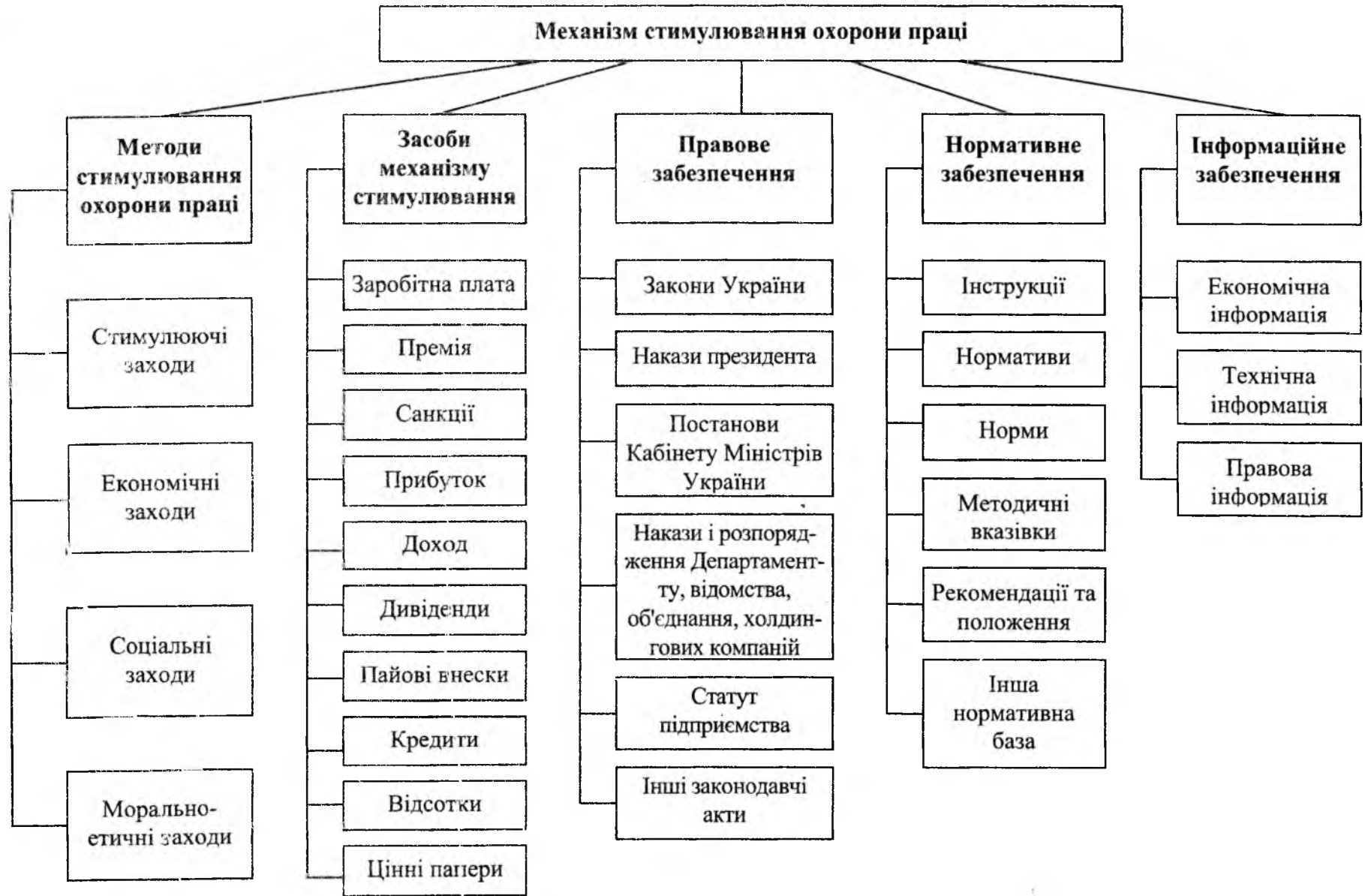


Рис. 1. Структура комплексного механізму стимулювання охорони праці

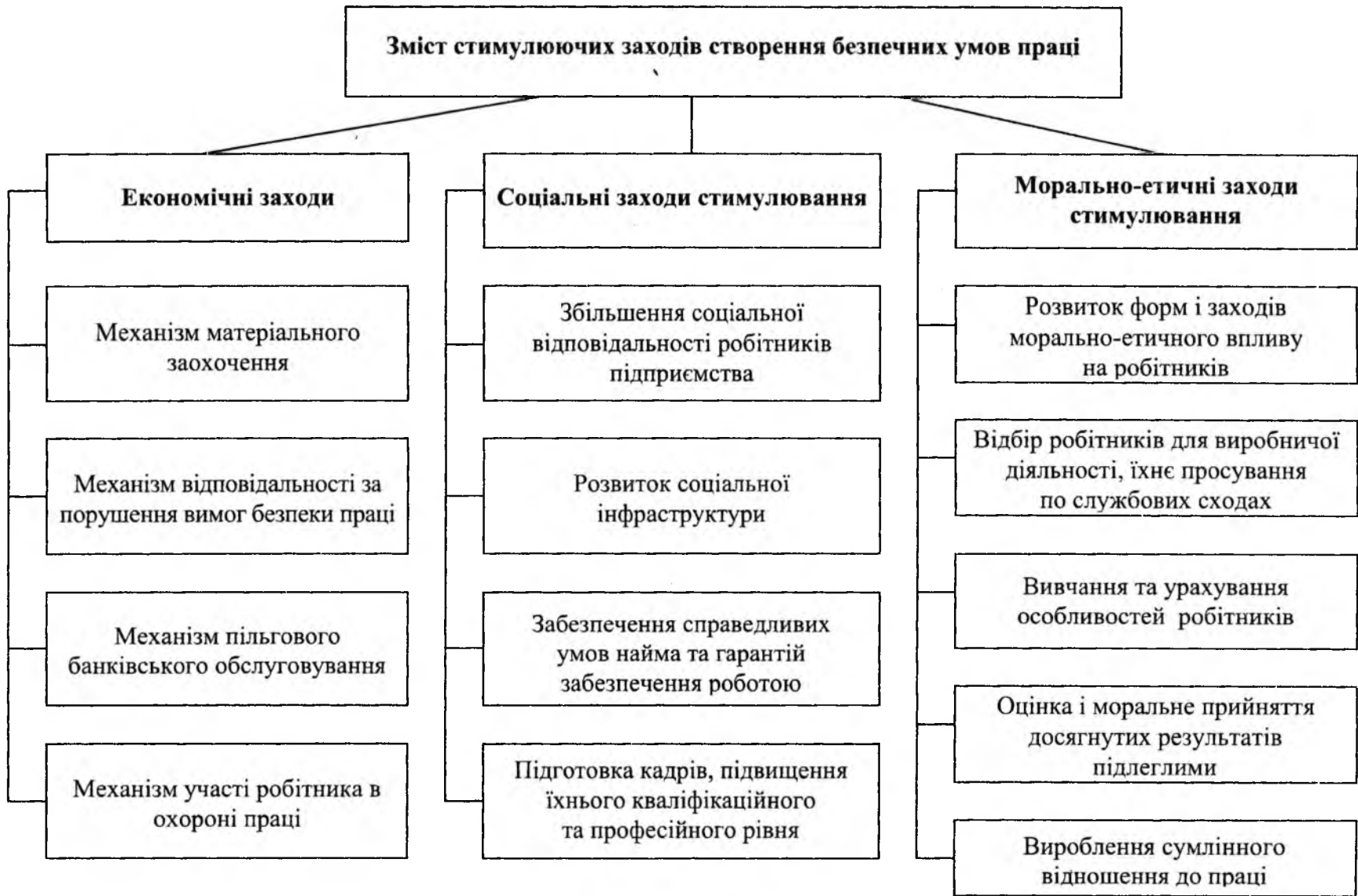


Рис. 2. Схема механізму стимулюючих заходів забезпечення безпечних умов праці

Підприємство платить штраф за кожен нещасний випадок, професійні захворювання, що відбулися на виробництві з вини останнього. Якщо встановлено факт приховання нещасного випадку, власник платить штраф у десятикратному розмірі. Розміри та порядок накладення штрафу в конкретних випадках визначаються законодавством. Відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 29.09.99 р., кошти, отримані від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів із працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці перераховуються у Фонд соціального страхування від нещасних випадків.

Соціальні методи стимулювання спрямовані на підвищення соціальної відповідальності працівників підприємства, розвиток соціальної інфраструктури, забезпечення справедливих умов наймання працівників. Соціальна відповідальність працівників у розрізі політики менеджменту охорони праці має на увазі сумлінне відношення до виконання правил безпеки на робочих місцях, що дозволить забезпечити поліпшення здоров'я працівників, збільшення тривалості їхнього життя, створення комфортних умов праці. Основними аргументами на користь застосування соціальної відповідальності можна вважати такі:

*Сприятливі соціальні перспективи.* Соціальні дії підприємств, що поліпшують життя працівників, можуть бути спрямовані на зміцнення здоров'я працівників колективу підприємства. У цих умовах формується більш привабливий образ підприємства за рахунок створення комфортних і безпечних умов праці.

*Зміна соціальних потреб працівників.* Соціальні чекання в поліпшенні потреб працівників дозволяють скоротити розрив між реальними потребами підприємства і потребами на найближчу перспективу.

*Наявність ресурсів для рішення соціальних проблем.* Ріст економічної ефективності шахти за рахунок скорочення нераціональних витрат на ліквідацію аварійності, травматизму і профзахворюваності дозволяє перерозподілити ресурси на користь витрат на соціальні нестатки.

*Моральне зобов'язання і соціальна відповідальність.* Керівництво шахти повинне діяти соціально відповідально і сприяти зміцненню морально-етичних основ. Тоді соціальна сторона механізму стимулювання реалізується через підготовку і перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації, професійного рівня всіх членів колективу, створення комфортних і безпечних умов праці, забезпечення справедливих умов наймання, підтримку освітніх програм, участь в охороні праці. Для розвитку соціальної відповідальності необхідно розвивати соціальну інфраструктуру. Сюди, насамперед, відноситься: наявність дитячих комбінатів; баз відпочинку і пансіонатів, санітарно-курортного лікування; профілакторіїв і дитячих таборів.

Подальше зміцнення стимулюючих методів менеджменту охорони праці може бути забезпечено розвитком морально-етичних норм. Застосування морально-етичних методів у менеджменті охорони праці ґрунтується на обов'язковому вивченні соціальних факторів виробничих колективів і психологічних особливостей груп і окремих працівників, також на їхньому відношенні до ефективної та безпечної праці. Важливим моментам при цьому є вибір способів морально-етичного впливу на працівника, підбір працівників для виробничої діяльності та просування їх по службових сходах, вивчення і облік психологічних особливостей працівників, сумлінне відношення до праці, виконання вказівок і правил безпеки та підтримка сприятливого мікроклімату в колективі та ін. (рис. 2). Склад механізму стимулювання конкретизується відповідно до рівня ієрархії керування – від

виробничої ділянки до об'єднання і Державної холдингової компанії. На нижній ланці на перший план висуваються такі важелі, як заробітна плата, премія, санкції. У міру підйому ієрархії керування домінують такі фактори як прибуток, доход, дивіденди, пайові внески, цінні папери, процентні ставки. За таких умов механізм стимулювання не може повною мірою функціонувати без налагодженого правового забезпечення. За допомогою правових норм у менеджменті охорони праці реалізуються необхідні міри юридичного регулювання, реалізується відповідальність окремих ланок управління щодо охорони праці. Правове регулювання здійснюється на основі законів України, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, наказів, розпоряджень та інших документів органів управління з питань охорони праці. Нормативне забезпечення стимулювання здійснюється за допомогою норм, нормативів, інструкцій, методичних вказівок і рекомендацій з питань створення безпечних умов праці.

Інформаційне забезпечення функціонування механізму здійснюється за даними бухгалтерського обліку, статистичної звітності з охорони праці та результатів діяльності підприємства щодо створення безпечних умов праці. У цих документах є такі відомості: витрати виробництва; обсяг виробництва; простої через аварійність, травматизм і профзахворюваність; витрати на охорону праці; витрати на ліквідацію наслідків аварій, травматизму і профзахворюваності; суми регресних позовів; виплати за лікарняними листками; заробітна плата, премія, доплати; кількість аварій, травм і захворювань; кількість порушень правил безпеки; прибуток, дивіденди, доходи і т.д. Володіння такою інформацією сприяє більш ефективній дії механізму менеджменту охорони праці. Слід зазначити, що оптимізація потоків інформації і технології проходження документів на підприємстві є одним з основних напрямків поліпшення роботи з удосконалення менеджменту охорони праці. Як правило, в управлінському апараті інформація розосереджена найбільшими масивами між окремими ділянками, службами, відділами і працівниками. Оперативне одержання та обробка інформації від різних служб охорони праці сприяє прискоренню прийнятих ефективних рішень.

Таким чином, у результаті проведеного дослідження розроблено основні методичні підходи до формування механізму стимулювання менеджменту охорони праці, у тому числі безпечних умов праці та його елементів.

Отже, важливим мотивом створення безпечних умов праці є ефективна організація матеріального стимулювання. Основною метою в даному випадку є пошук нових стимулів. Ці стимули повинні бути спрямовані на рішення основної задачі – удосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством при сприятливих і безпечних умовах праці. При цьому виділяються такі напрямки. *Перший* полягає в створенні економічних і організаційних умов нормального протікання технологічного процесу виробництва при дотриманні техніки безпеки, санітарно-гігієнічних норм і нормативів на більш високому рівні з урахуванням вимог менеджменту охорони праці. *Другий* полягає в тому, що керівники виробництва в структурних підрозділах повинні бути ініціаторами організації виробництва з урахуванням вимог політики менеджменту охорони праці. *Третій* полягає в постійному пошуку економічних важелів, що ґрунтуються на розробці ефективних систем матеріального стимулювання і проведенні заходів щодо поліпшення менеджменту охорони праці (за допомогою оптимізації витрат на охорону праці, шляхом зниження нераціональних витрат на ліквідацію наслідків несприятливих і небезпечних умов праці, з метою поліпшення якісних показників роботи структурних підрозділів і зниження витрат виробництва).

Як правило, на підприємствах існують сформовані прийоми і методи матеріального стимулювання за основні результати господарської діяльності та додаткові системи



преміювання. Незважаючи на перехід до умов трансформації ринкової економіки, збереглися основні прийоми побудови систем стимулювання, що передбачають дотримання встановлених співвідношень між часткою в оплаті праці за тарифними ставками й окладами, додатковою заробітною платою і стимулюванням з фонду матеріального заохочення. Виробнича ситуація в сучасних умовах обумовлена новими тенденціями і вимагає створення нових систем стимулювання за ефективну працю, з урахуванням її безпеки. В умовах триваючих інфляційних процесів і, як наслідок, зниження реального рівня життя стимулююча роль заробітної плати має важливе значення. Величина фонду оплати праці робітників, ІТП і службовців повинна складатися з таких елементів: фонду основної заробітної плати, що витрачається на основну заробітну плату; фонду додаткової заробітної плати і фонду виплат за створення безпечних умов праці. Отже, склад матеріального стимулювання буде виглядати таким чином:

$$\Phi_{мс} = \Phi_{озп} + \Phi_{дзн} + \Phi_{сбу},$$

де  $\Phi_{озп}$  – фонд основної заробітної плати, тис. грн.;

$\Phi_{дзн}$  – фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.;

$\Phi_{сбу}$  – фонд стимулювання за створення безпечних умов праці, тис. грн.

### *Література*

1. Амоша А.И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование). – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 378 с.
2. Вейнберг А.М. Улучшение условий труда на промышленных предприятиях. – М.: Экономика, 1973. – 135 с.
3. Положение о системе стимулирования охраны труда на предприятии / В.И.Крот, О.Ф.Новикова, Л.Л.Стариченко и др. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. – 44 с.
4. Пономарев И.Ф. Социально-экономические проблемы охраны труда в горной промышленности. – К.: Вища школа, 1991. – 220 с.

*Рекомендовано до публікації д.е.н.,  
проф. Багровою І.В. 01.04.03*

*Надійшла до редакції  
17.03.03*