

О. В. ВИННИК*Одеський державний економічний університет*

УМОВИ ПРАЦІ ЯК МОТИВАТОР ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 1(24), с. 77–82

Покращання умов праці вагомо впливають на мотивацію персоналу до продуктивної праці в ринкових відносинах на виробничому і регіональному рівнях.

В останні роки проблема створення належних умов праці зайнятого населення все більше актуалізується, спрямовуючись на врахування й адаптацію до ринкових відносин. Так, Ю. Д. Петров, В. М. Белкін, В. П. Катаєв досліджують умови праці, що впливають на функціональний стан організму людини, її здоров'я, працездатність, почуття задоволення працею. Г. Т. Мелік'ян, Р. П. Колосова умови праці розглядають, зважаючи на взаємопов'язані виробничі, санітарно-гігієнічні, психофізичні, естетичні і соціальні чинники, зумовлені вимогами ринку праці. І. М. Миценко досліджує сукупність соціально-економічних і виробничих умов праці в ринковій економіці.

Проблему умов праці розглянуто з позицій їх впливу на мотивацію персоналу до продуктивної праці в ринкових відносинах на виробничому і регіональному рівнях.

У соціально-економічному розвитку регіону найважливіше місце займає захист працюючого населення, як основи активної бюджетної політики та формування фондів соціального страхування. Сутність захисту зайнятого населення доцільно розглядати з точки зору протидії професійним і непрофесійним ризикам, які призводять до обмеження його соціальних прав, законодавчо закритих державою, за рахунок особистого мотивованого трудового внеску працюючого в продуктивну працю. За своїм змістом захист працюючого населення досягається створенням необхідних стимулів до продуктивної праці через механізм мотивації. У цьому механізмі провідну роль виконують умови праці, які разом з людським капіталом забезпечують ефективну зайнятість працюючих, а звідси — гідний дохід працівникові, захищаючи його від соціально-економічних ризи-

ків. Про це свідчать результати дослідження, яке, за участю автора статті, проведено в НДІ праці [1, 247]

Суб'єкти регіонального управління умовами праці у своїй діяльності використовують ст. 43 Конституції України, де задекларовано право громадян на безпечні, нешкідливі умови праці. У Кодексі законів про працю України наголошується, що відповідальність за створення безпечних, нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноваженого ним органу. При цьому умови та безпека праці на робочому місці мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган мають запроваджувати новітні засоби техніки безпеки для недопущення виробничого травматизму, створювати належні санітарно-гігієнічні умови з метою запобігання професійним захворюванням працівників. Ніхто не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для здоров'я і життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про безпеку праці, а працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виробнича ситуація небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують.

З метою посилення правового підґрунтя щодо забезпечення гідних умов праці для збереження фізичного, психічного здоров'я найманих працівників в Україні ухвалено Закон України "Про охорону праці" від 15 травня 1996 р. № 196/96-ВР, Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 21 грудня 2000 р. № 2180-III, Концепцію управ-

лінія охороною праці та ін. Закон України “Про охорону праці” зважає на директиви ЄС щодо створення належних умов та безпеки праці найманих працівників, зокрема Директиви № 91/533/ЄС. Статтею 29 передбачено, що до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо поліпшення умов та безпеки праці. Конкретні види заохочень встановлюються колективним договором (угодою, трудовим договором). Порядок пільгового оподаткування коштів, які спрямовуватимуться підприємством на заходи для покращання умов праці, визначаються законодавством про оподаткування.

Керівникам і менеджерам в організації праці у своїй діяльності необхідно враховувати, що Міжнародною організацією праці (МОП) прийнято низку конвенцій і рекомендацій щодо створення належних умов праці шляхом:

- встановлення обґрунтованої тривалості робочого часу (Конвенції МОП 67, 153, 175);
- безпеки та гігієни праці (Конвенції МОП 155, 161);
- встановлення достатнього рівня заробітної плати та сприятливих умов праці (Конвенції МОП 26, 99, 131, 94, 95);
- захисту працівників від окремих ризиків (Конвенції МОП 170, 119, 121, 127, 148).

За останні роки МОП ухвалила низку міжнародно-правових документів, спрямованих на захист працівників від професійних ризиків (“джерело небезпеки для життя й здоров’я працівника, з яким він стикається у виробничому середовищі під час виконання своїх виробничих функцій”). У 1981 р. 67 сесія Міжнародної конференції праці ухвалила Конвенцію 155, доповнену Рекомендацією щодо професійної безпеки, здоров’я та виробничого середовища. В ній передбачено заходи, яких треба вживати на національному рівні та на самих підприємствах. Державна влада покликана формувати, здійснювати і періодично переглядати національні заходи щодо запобігання нещасним випадкам, профзахворюванням та заподіяній ними шкоді для здоров’я. Роботодавці, зі свого боку, мають зробити все необхідне, щоб робочі місця, машини, обладнання та виробничі процеси були безпечними і не становили загрози для здоров’я, а також забезпечити заходи із надання невідкладної допомоги потерпілим. Працівники зобов’язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, співпрацювати з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов виробництва. Вони мають право припинити робо-

ту, якщо вважають, що вона небезпечна для їхнього життя чи здоров’я або для оточуючих їх людей і природного середовища. Отже, розробка і контроль виконання нормативів щодо захисту людини “від хвороб, професійних захворювань та від нещасних випадків на виробництві”, як записано у Статуті МОП, є одним з головних завдань цієї організації.

В Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 03.05.96 (ст. 3) підкреслюється, що всі працівники мають право на умови праці, які відповідають встановленим вимогам щодо санітарно-гігієнічного та стану безпеки. У законодавстві Європейського Союзу (ЄС) умови праці є складовою охорони праці. Вимоги ЄС щодо створення нешкідливих, безпечних умов праці й збереження здоров’я працівників формулюються як директиви. Значна увага приділяється проблемам ергономіки та гігієни праці, співробітництву з МАГАТЕ.

У 1994 р. між Україною та ЄС було укладено Угоду про партнерство й співпрацю. У зв’язку з цим в Україні ухвалено низку указів, постанов щодо створення належних правових, організаційних засад для виконання положень Угоди, затверджено Стратегію інтеграції України до ЄС.

Сьогодні ступінь впливу різних чинників на працюючих визначаються нормативами Гігієнічної класифікації, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26.09.01 № 450-р. “Про нову гігієнічну класифікацію праці та показники, за якими надаються пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці”. Менеджери підприємств згідно з Гігієнічною класифікацією мають розрізняти чотири класи умов праці: від першого (оптимальні умови) до четвертого (небезпечні, або екстремальні, умови).

Аналіз наукових праць, які опубліковані за останні роки, та досліджень НДІ праці зайнятості населення свідчать про тенденцію повільного зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах (в установах) України в динаміці за 2002–2008 рр., хоча за розрахованими даними соціологічних обстежень Інституту економіки промисловості НАН України вони значно гірші. Респонденти вважають, що такі розбіжності обумовлені приховуванням істинної картини відносно небезпечності умов і охорони праці. Так, у 2006 р. 26 % респондентів вважають умови своєї праці небезпечними, а 62 % – безпечними, 12 % – не визначились [2, 186].

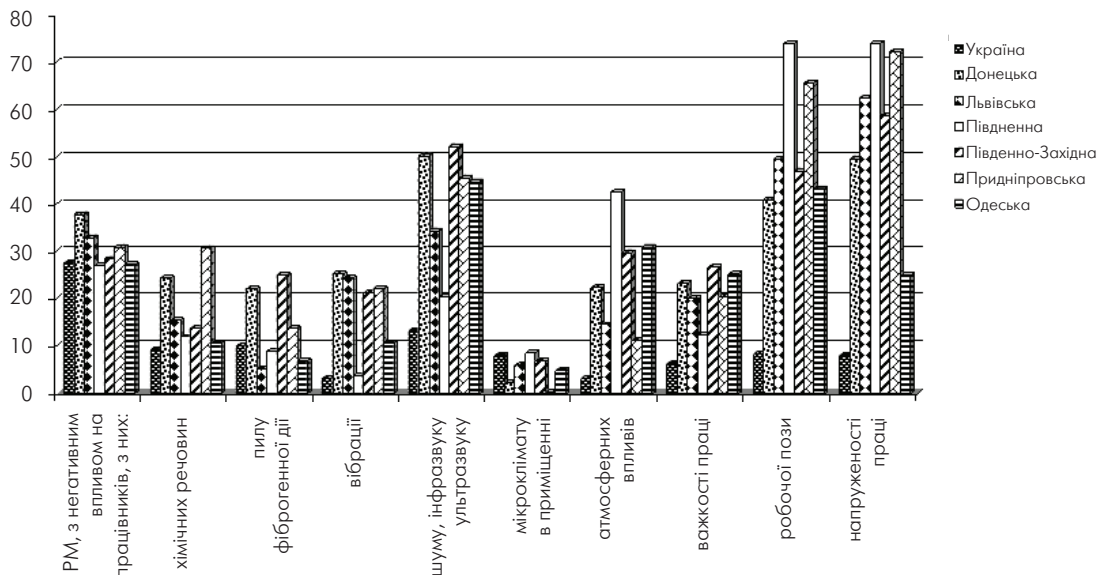
Проте, чисельність бажаючих працювати в шкідливих і небезпечних умовах праці (у відсотках від кількості опитаних), починаючи з 2000 р., не зменшується, коливаючись у незначних межах. Це зумовлено такими чинниками: більш високий дохід (зарплата) – (41–44 %); ризик втрати роботи (25–21 %); низький професійно-кваліфікаційний рівень (15–17 %); додаткова відпустка та пільгова пенсія (9–11 %); безпечне ставлення до свого здоров'я (7–8 %). Причинами, що перешкоджають створенню безпечних, сприятливих умов праці, є: обмеженість фінансових ресурсів (45–39 %); зношення основних фондів (27–29 %); низька виробнича і трудова дисципліна (5–4 %); недосконалість управління умовами і охороною праці (3–5 %). За даними Фонду страхування, від нещасних випадків за цей період чисельність померлих збільшилась в 2 рази, причина смерті яких, за висновками МСЕК, пов'язана з професійними захворюваннями [2, 190, 191].

На прикладі підприємств “Укрзалізниці” було встановлено, що умовам праці не приділяється належної уваги. Ця проблема в кращому випадку розв'язується в традиціях минулого, але нерідко обмежується декларуванням заходів щодо гуманізації праці. Результатом цього, як впливає з аналізу державного статистичного спостереження за формою № 1-ПВ “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливи-

ми умовами праці” (розділ “Стан умов праці”) за 2002–2007 рр., на залізницях України частка працівників, зайнятих на робочих місцях, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зростає, складаючи майже третю частину. Так, протягом 2007 р. питома вага залізничників, зайнятих на таких робочих місцях, становила від 29,7 % (Придніпровська) до 35,5 % (Донецька) залізниць [3, 128–162].

Розподіл чинників негативного впливу на умови праці персоналу “Укрзалізниці” подано на рисунку, де можна побачити, що найбільший негативний вплив на умови праці справляють: її напруженість, робоча поза, звукові чинники та атмосферні явища. Тобто, це ті чинники, які можна знизити. Рисунок також демонструє, що питома вага робочих місць з негативним впливом чинників умов праці на працюючих становить по Україні майже 27 %. Ця негативна ситуація зобов'язує звернутися до більш детального аналізу [3, 128–162].

Підприємства надають Держкомстату України звіт за формою 1-ПВ “Стан умов праці”. В ньому за характером впливу негативних чинників на умови праці розрізняють зайнятих на робочих місцях, які за результатами атестації не відповідають санітарно-гігієнічним нормам працюючих в умовах: шкідливих хімічних речовин 1, 2, 3, 4 класу небезпеки; пилу переважно



Примітка. Виконано за даними статистичного спостереження (форма № 1-ПВ, розділ “Стан умов праці”).

Вплив негативних виробничих чинників на умови праці персоналу українських залізниць у 2007 р.

фіброгенної дії; вібрації (загальної та локальної); шуму; інфразвуку, ультразвуку; неіонізуючих випромінювань; біологічних чинників; мікроклімату в приміщенні; температури зовнішнього повітря або атмосферного тиску; важкості праці; незручної робочої пози; надмірної напруженості праці.

Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці визначають:

- постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442 “Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”;
- постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.03 № 679 “Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1240”;
- Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці. Затверджено постановою Міністерства праці та соціальної політики України від 01.09.92 № 41.

Варто звернути увагу й на те, що в державному статистичному спостереженні за формою № 1-ПВ відсутній розділ, який би відображав фінансові витрати підприємств на надання пільг і компенсацій працівникам. Тому неможливо здійснювати обґрунтовану оцінку умов праці, а відтак — приймати адекватні рішення. Зауважимо, що чинна система пільг та компенсацій не спонукає керівництво до покращання умов праці, оскільки ці витрати перекладаються на собівартість продукції. Тобто за неналежні умови та безпеку праці розплачується суспільство. Слід зауважити, що витрати підприємств, зумовлені

шкідливими, небезпечними умовами праці, мають велику номенклатуру, до яких прилучаються й штрафи (таблиця).

Вибірково ці витрати в багатьох випадках є більшими, ніж витрати на заходи щодо поліпшення умов та безпеки праці [3, 5]. Тому необхідно вдосконалити методичні підходи щодо об’єктивного визначення впливу шкідливих, небезпечних чинників на організм працівників, зокрема: шкідливих хімічних речовин 1–2 та 3–4 класу небезпеки, пилу переважно фіброгенної дії; вібрації (загальної та локальної); шуму, інфразвуку, ультразвуку; неіонізуючих випромінювань; мікроклімату в приміщенні; температури зовнішнього повітря або атмосферного тиску; важкості праці; робочої пози; напруженості праці тощо. На думку керівництва багатьох підприємств й експертів, практиці потрібні сучасні Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць та обґрунтовані списки 1 і 2 стосовно пільг і компенсації за умовами праці. Для цього необхідно обґрунтувати зміни та доповнення до: постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442 “Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”; постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.03 № 679 “Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1240”, з визначенням списків виробництв, цехів, професій і посад, на яких зайнятість працівників дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Витрати підприємств, що зумовлені шкідливими, небезпечними умовами праці

Структура витрат	Складові витрат
Відшкодування потерпілим внаслідок професійних захворювань, травм	Тимчасова непрацездатність; одноразова допомога, моральне відшкодування; відшкодування витрат лікувальним закладам, відшкодування санаторно-курортного обслуговування; протезування; придбання транспортних засобів; витрати на допомогу інвалідам; доплати до попереднього заробітку при переведенні на легшу роботу
Пільги та компенсації за працю у важких та шкідливих умовах праці	Додаткові відпустки, скорочений робочий день, лікувально-профілактичне харчування, надання молока або інших рівноцінних продуктів; підвищення тарифних ставок; доплати за умови та інтенсивність праці
Витрати на профілактику професійних захворювань, травматизму	Заходи з метою покращання умов та безпеки праці за рахунок джерел фінансування, визначених нормативними державними актами, а також колективними договорами
Витрати на ліквідацію нещасних випадків на виробництві	Порятунок потерпілих; розслідування нещасних випадків; виплати заробітної плати і доплат за час простою; вартість підготовки, переліготовки працівників замість вибулих внаслідок інвалідності чи смерті
Штрафи та інші відшкодування	Штрафи, виплачені за нещасні випадки на виробництві та за приховані від обліку потерпілі; штрафи за недотримання нормативних вимог щодо забезпечення належних умов праці; компенсації за час вимушеного простою через небезпечність виконання робіт і припинення робіт органами Держнаглядохоронпраці; штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов’язань з іншими підприємствами; компенсаційні виплати за забруднення довкілля тощо

Разом з тим потрібно:

- визначити перелік нормативно-технічної документації, що використовуватиметься при проведенні атестації робочих місць за умовами праці;
- підготувати зразки документів, які оформлюватимуться при проведенні атестації робочих місць за умовами праці;
- визначити перелік підприємств та організацій, які матимуть право на проведення атестації робочих місць за умовами праці з наданням відповідного пакету документів.

Ефективному вирішенню завдань щодо поліпшення умов праці сприятиме розроблення й реалізація програм гуманізації праці, яка має бути невід'ємною складовою програм соціально-економічного розвитку на всіх рівнях управління і підвищення продуктивності праці. Заходи та їх фінансове забезпечення щодо створення нешкідливих, безпечних умов праці з метою сприяння нормальному функціонуванню організму кожного працівника, збереження його фізичного, психічного здоров'я мають бути детально розписані в галузевих угодах, колективних договорах, планах і програмах соціально-економічного розвитку галузі.

Для реалізації заходів щодо поліпшення умов та безпеки праці на підприємствах потрібно збільшити обсяги фінансування, джерелами якого мають бути:

- кошти підприємств;
- Фонд соціального страхування від нещасних випадків, кошти якого направлятимуться на профілактику виробничого травматизму і професійних захворювань;
- державний і місцевий бюджет — для часткового фінансування (разом з коштами Фонду соціального страхування від нещасних випадків) Національної та галузевої програм з поліпшення умов та безпеки праці, а також на заходи для покращання умов праці, передбачених програмами соціально-економічного і культурного розвитку України. Обсяги (рівень) фінансування мають бути відображені як в галузевих угодах, так і колективних договорах.

Як свідчить досвід країн ЄС, поліпшенню умов праці також сприяють: податкові пільги на засоби для створення сприятливих умов праці; диференціювання страхових внесків підприємств залежно від частоти й важкості професійних захворювань

працівників, травматизму; запровадження санкцій за бездіяльність суб'єктів господарювання в сфері поліпшення умов праці тощо.

Зрештою, потрібно вдосконалити державне статистичне спостереження “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці” шляхом доповнення його окремим розділом, в якому відобразатимуться загальні обсяги витрат коштів на конкретні запобіжні заходи з метою створення нешкідливих, безпечних умов праці, а також витрати коштів на фінансування пільг і компенсацій працівникам. Лише в такому випадку можна буде здійснювати постійний моніторинг, аналіз й оцінку витрат кожного підприємства. В результаті можна буде своєчасно приймати адекватні рішення, розробляти рекомендації, ефективні заходи для поліпшення умов праці, зменшуючи видатки на пільги та компенсації.

Питома вага працюючих на робочих місцях з негативним впливом: хімічні речовини, пил, фіброгенної дії, вібрації, шум, інфра-ультразвук, мікроклімат у приміщенні, атмосферні впливи, важкість праці, робоча поза, напруженість праці.



Література

1. Звіт про НДР “Механізми захисту економічно активного населення в сучасних умовах” / Наук. кер. Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куликов. — НДІ праці. — К., 2009. — 247 с.
2. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: Моногр. / НАН України. Ін-т економіки праці / О. Ф. Новікова, О. У. Амоша, В. П. Антонюк та ін. — Донецьк, 2008. — 468 с.
3. Звіт про НДР “Удосконалення організації та умов праці на підприємствах транспортної галузі”, держреєстрація № 010U005553. — НДІ праці. — К., 2007. — 256 с.
4. Проблемні питання праці та соціальної політики: Кол. моногр. / За ред. М. М. Папієва, Т. М. Кір'ян. — К.: НДІ праці. — Соцінформ, 2003. — 509 с.
5. Гончаренко Д. В. Методологічні підходи до оцінки ефективності соціального захисту економічно активного населення. Формування ринкової економіки: 36. наук. пр. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. — К.: КНЕУ, 2005. — 473 с.
6. Папієв М. Соціальний захист населення в умовах фінансово-економічної кризи в Україні // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 2. — С. 7–13.
7. Афоний А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учеб. пособие. — К.: МЗУУП, 1994. — 404 с.

Розглянуто стан умов праці на макрорівнях, обґрунтовано шляхи їх покращання як основи мотивуючого впливу на ефективну зайнятість і продуктивну працю персоналу підприємства та зайнятого населення регіону.

Рассмотрены условия труда в механизме мотивации занятого населения к продуктивному труду. Сделаны анализ состояния условий труда, предложения по их усилению мотивирующей роли в производственном труде персонала предприятия и занятого населения региона.

Working conditions in mechanism of employment motivation to direct labor has been analysed. Analysis of working conditions state has been made as well as proposals of enhancement of their motivating role in direct labor and all region employment.

Надійшла 28 січня 2010 р.