

ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Костенко О.М.

*д.т.н., професор кафедри безпека життєдіяльності
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

Сучасний трансформаційний етап розвитку економіки України потребує нестандартних підходів до створення умов праці, максимально сприятливих для людини, та поліпшення стану охорони праці на підприємствах.

У зв'язку з цим великого значення набувають питання вдосконалення системи управління умовами й охороною праці як одного з основних напрямів соціально-економічного розвитку держави. Проблеми подальшого поліпшення умов праці безпосередньо пов'язані з вирішенням завдань раціонального використання трудових ресурсів, підвищення трудової активності людини, оскільки від цього багато в чому залежить зростання продуктивності, задоволеності працею, мотивації працівника.

Різні аспекти поліпшення умов й охорони праці як факторів підвищення ефективності промислового виробництва досліджували у своїх працях такі українські вчені, як О.І.Амоша, Г.Г.Гогіташвілі, В.С.Джигирей, В.Ц.Жидецький, А.М.Кутиркін, Л.П.Керб, Л.М.Логачова, Н.Д.Лук'янченко, О.В.Мартякова, І.М.Миценко, О.Ф.Новикова, К.Н.Ткачук, С.П.Ткачук, Л.В.Шаульська, В.Г.Шульга та інші. Вагомий внесок у розробку цих проблем внесли також російські економісти: О.М.Гржегоржевський, Н.П.Калініна, В.Г.Макушин, А.І.Рофе, Г.М.Черкасов, А.І. Ширшков та інші. Однак у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання розробки комплексного соціально-економічного підходу до управління умовами й охороною праці й недостатньо визначені можливості його використання на промислових підприємствах.

Покращення умов праці може мати і соціальний, і економічний ефект, адже результати роботи з охорони праці ведуть до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення

плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Так, наприклад, раціональний комплекс заходів, спрямованих на покращення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці на 15...20 % і більше. Раціональне природне освітлення може збільшити продуктивність праці на 10 %. Такого ж результату можна досягнути і раціональною організацією штучного освітлення. Продуктивність праці збільшується за рахунок правильної організації робочого місця, запровадження функціональної музики, раціонального фарбування приміщень, устаткування, обладнання тощо. В той же час збільшення температури повітря робочої зони виробничих приміщень до 30° С може майже вдвічі зменшити продуктивність праці.

Але реалізація заходів, спрямованих на покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності вимагає затрат і часто досить суттєвих, які зумовлюють збільшення собівартості продукції, зменшення доходів, що негативно сприймається багатьма роботодавцями, які вважають такі витрати марними.

Для вирішення проблем охорони праці на практиці застосовуються різноманітні механізми, серед яких суттєве місце займають економічні методи.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, але для ефективного застосування потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи більш ліберальні, базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого вони застосовуються. Тобто, економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, із використанням НПАОП та спеціально

створених інституцій формує такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

В охороні праці можна виділити два принципових аспекти застосування економічних методів.

Перший з них полягає у використанні методів, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів. До цих методів відносяться різного роду системи стимулювання охорони праці, що здійснюються на підприємстві, та централізовані системи стимулювання власників підприємств і трудових колективів з боку держави, регіональних органів управління охороною праці, Фонду соціального страхування тощо. Іншими словами, це методи, які базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – зменшуєш свої вигоди).

Друга група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях економічних законів та на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і, проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно -наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання деяких ліцензій підприємство має пред'явити дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд це чисто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: не пройдеш процедуру отримання дозволу – не будеш мати ліцензії, не будеш мати ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а, отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий

метод управління в кінці ланцюжка причинно-наслідкових зв'язків стає по суті економічним.

Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямої дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

Залежно від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється зовнішнє та внутрішнє стимулювання. Зовнішнє стимулювання – це заохочення роботодавця та підприємства в цілому з боку держави або суспільства. Внутрішнє стимулювання – це заохочення окремих робітників та структурних підрозділів з боку роботодавця (керівництва підприємства). Аналогічно цьому і економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування.

Інструментами економічного впливу держави на роботодавця є кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і охорони праці та політика штрафних санкцій. У відповідності з цим, економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані шляхом:

- створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;
- надання податкових пільг;
- запровадження таких умов для інвестування модернізації та оновлення виробничих фондів, які обов'язково б ураховували вимоги безпеки праці та виробничого середовища;
- забезпечення функціонування системи обов'язкового страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств;

– нормативно-правових вимог, які регламентують застосування штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

– забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи; фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників здійснюється за допомогою договірної регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати, систему управління охороною праці підприємства чи взагалі через систему управління підприємством. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Економічне стимулювання потрібної поведінки людини залежить від багатьох чинників, у тому числі від рівня особистого доходу; диференціації доходів на підприємстві, у регіоні, галузі, в державі в цілому; реального бюджету працівника та його сім'ї; рівня забезпеченості житлом, послугами медицини, освіти, культури; дієвості економічних стимулів, які застосовує підприємство тощо. Зокрема рівень особистого доходу значною мірою впливає на силу мотивації. Стосовно диференціації доходів відомо, що на силу мотивації негативно впливає як незначна, так і завелика диференціація доходів.

Для здійснення стимулювання охорони праці необхідно мати кількісні показники для оцінки рівня роботи щодо забезпечення безпеки праці у виробничих підрозділах та на робочих місцях. З цією метою розроблено і знаходять застосування багато різноманітних підходів і показників.

Витрати, пов'язані з охороною праці, складаються з наступних:

– витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань;

– пільги та компенсації за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;

- витрати на профілактику травматизму та захворювань;
- витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- штрафи та інші відшкодування.

Розглядаючи зазначені витрати за їхньою доцільністю, їх можна поділити на доцільні, частково доцільні і недоцільні витрати.

Доцільні витрати спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності. Вони не лише забезпечують поліпшення умов праці, а й сприяють зростанню її продуктивності.

Частково доцільними вважаються витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці. Ці витрати зменшують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працюючих, в той же час їх можна уникнути шляхом приведення умов праці до нормативних.

Недоцільні витрати – це додаткові до страхових відшкодування потерпілим внаслідок травм і профзахворювань, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, витрати на штрафні санкції та інші відшкодування. Вони обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо. Частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

Дослідження теоретичних концепцій управління та аналіз стану умов праці стали підставою для висновку про те, що пріоритетними напрямками соціально-економічного управління умовами та охороною праці в сучасних умовах повинні бути підвищення економічної відповідальності власників підприємств за шкоду, що заподіяна здоров'ю працюючих несприятливими умовами праці; управління витратами, пов'язаними з умовами праці, що дозволяє вирішувати проблеми фінансування заходів з охорони праці на підприємствах; стимулювання посилення діяльності та зацікавленості працівників у поліпшенні умов праці; створення і забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, впровадження соціальних і соціально-психологічних методів, заходів щодо управління умовами й охороною праці.

Отже, економічні методи управління охороною праці є важливим завданням керівництва, вирішення якого потребує системного підходу. Лише комплексне застосування правових, організаційних, економічних, соціальних та інших методів може зробити управління максимально ефективним. Саме на цьому засновано принципи функціонування ефективної системи соціально-економічного управління умовами та охороною праці на підприємстві.