

Закінчення табл. 3

Метод нарахування амортизації	Тип амортизаційної політики			
	прогресивна	реактивна	адаптивна	оборонна
кумулятивний (прискорений)				
кумулятивний (уповільнений)				
виробничий				

Раціональне застосування амортизаційної політики на підприємстві є важливою ланкою його фінансового управління і дає можливість керівництву підприємства розширити виробництво чи створити новий напрям бізнесу.

**Висновки.** Сучасна система амортизаційних відрахувань повинна бути одним з важливих важелів підвищення технічного рівня виробництва, оновлення основних виробничих фондів. Однак нині не використовується повністю потенціал амортизаційного фонду як джерело інвестиційних ресурсів. Це пов'язано з недосконалістю сучасної нормативно-правової бази регулювання нарахування, резервування та використання амортизаційного фонду, відсутністю системи страхування підприємств від знецінення амортизаційних відрахувань через інфляцію, невирішеністю питань правової відповідальності суб'єктів управління підприємствами за нецільове використання вивільнених від оподаткування амортизаційних ресурсів.

### Література

1. Борисенко З. Н. Амортизационная политика. — Киев., 1993. — 136 с.
2. Економіка підприємства: підручник/ за аг. та наук. Ред.: Г. О. Швиданенко. — [вид. 4-те, перероб. і доп.]. — К.: КНЕУ, 2009. — 816 с.
3. Косова Т. Д. Амортизація як інвестиційний ресурс підприємства // Економіка підприємства, 2003, № 9. — С. 157—166.
4. Лісовський І. В. Економічна природа амортизації, її сучасні концепції та функції// Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. — 2003. — № 2, Т. 1. — с. 110—113.
5. Податковий кодекс України: — К.: Видавництво «Преса України», 2010. — 400 с.

УДК 331.45

**О. О. Герасименко**, канд. екон. наук, доц.,  
ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ

Систематизовано факти негативної ситуації у сфері умов та охорони праці в Україні. Узагальнено правові та організаційні аспекти інституціоналізації умов та охорони праці. Визначено суб'єкти, функції та методи управління умовами й охороною праці. Наведено схему та рамкові умови реалізації організаційно-економічного механізму забезпечення гідних умов праці на рівні підприємства.

Систематизированы факты негативной ситуации в сфере условий и охраны труда в Украине. Обобщены правовые и организационные аспекты институционализации условий и охраны труда. Определены субъекты, функции и методы управления условиями

и охраной труда. Приведена схема и рамочные условия реализации организационно-экономического механизма обеспечения достойных условий труда на уровне предприятия.

The facts of negative situation in the field of labour conditions and protection in Ukraine are systematized. Legal and organizational aspects of creation the labour conditions and protection institutes are generalized. The subjects, functions and methods of labour conditions and protection management are defined. The chart and scope terms of organizational and economic mechanism providing deserving labour conditions at the enterprise level are resulted.

**Ключові слова:** гідні умови праці, концепція гідної праці, суб'єкти управління умовами та охороною праці, атестація робочих місць, функції та методи управління умовами й охороною праці.

**Ключевые слова:** достойные условия труда, концепция достойного труда, субъекты управления условиями и охраной труда, аттестация рабочих мест, функции и методы управления условиями и охраной труда.

**Keywords:** deserving labour conditions, deserving labour conception, labour conditions and protection management subjects, workplaces attestation, the functions and methods of labour conditions and protection management.

**Вступ.** Конституційно в Україні закріплено відповідальність роботодавців щодо створення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, що відповідає положенням Конвенцій Міжнародної організації праці, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я. Створення безпечних і нешкідливих умов праці на всіх підприємствах і в установах передбачено також Кодексом законів про працю України. Проте, на фоні розгортання сучасної глобальної фінансової кризи в Україні склалася вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці. Впродовж останніх років наша країна, на жаль, не досягла істотного прогресу на шляху до безпечної праці.

**Постановка завдання.** Питання гідних умов праці є компонентом концепції гідної праці, розробленою та запровадженою Міжнародною організацією праці. Однак, на сьогодні соціально-економічні та правові показники гідної праці в Україні зазнають відчутних перекосів. Зокрема, кожен четвертий працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів, рівні яких перевищують гранично допустимі. У шкідливих та небезпечних умовах праці зайнято понад 20 % працюючих жінок. На кожному четвертому промисловому підприємстві не проводиться атестація робочих місць, а в кожному 18-тому випадку її якість визнана незадовільною. Наведені факти підтверджують відсутність заінтересованості роботодавців у з'ясуванні об'єктивного стану справ та поліпшенні умов праці.

Різні аспекти поліпшення умов та охорони праці знайшли відображення у працях таких українських вчених як А. І. Амоша, Л. П. Керб, Н. Д. Лук'янченко, О. В. Мартякова, І. Н. Миценко, О. Ф. Новікова, І. В. Панченко, Л. В. Шаульська, В. Г. Шульга та інших. Серед російських вчених вагомий внесок у розробку цих проблем здійснили В. Г. Макушин, А. І. Рофе, Г. М. Черкасов та інші. Проте у науковій літературі не обґрунтовано складові соціально-економічного механізму забезпечення гідних умов праці на різних рівнях, що зумовило вибір теми статті, її головну мету, теоретичну і практичну спрямованість наукових завдань.

**Результати.** Слід констатувати, що за даними Державної служби статистики України впродовж останніх років близько 1,5 млн працівників (майже третина облікової чисельності штатних працівників) працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [8, с. 54]. На деяких підприємствах частка зайнятих в антисанітарних умовах сягає до 2/3 загальної чисельності працюючих. Загалом в економіці України 70,6 % підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства [6, с. 8].

За даними науково-дослідної лабораторії аналізу виробничого травматизму, наглядової діяльності та розробки профілактичних заходів Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці визначено, що в Україні впродовж 2009 року із загальної кількості експлуатованих машин, механізмів, устаткування та транспортних засобів не відповідали нормативним актам з охорони праці 1,7 %, 17,6 % - вичерпали передбачений паспортом ресурс роботи. Із загальної кількості виробничих технологічних процесів 0,3% не відповідають вимогам нормативних актів з охорони праці і лише 16% мають сертифікат відповідності [9]. З позицій статистики цифри не виглядають загрозливими. Проте, за ними — реальні ризики погіршення здоров'я тисяч працівників.

Така ситуація обертається погіршенням здоров'я серед працюючого населення. Впродовж 2008 р. серед 18,8 млн зайнятого населення працездатного віку зареєстровано 40,0 млн випадків захворювань, або 2127,7 випадків на 1 тис. працюючих, що порівняно з аналогічним показником 1997 р. більше в 1,8 раза [6, с. 9].

Незадовільний стан здоров'я став причиною зростання показників смертності серед працюючих. Одна з передумов такої тенденції — збільшення кількості нещасних випадків на виробництві, хоча офіційною статистикою підтверджується тенденція хоч і незначного, проте стабільного зменшення чисельності потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом. Проте, реальні значно гірші, оскільки значна кількість травмувань на виробництві приховується і не обліковується.

У 2009 р. співвідношення кількості загиблих до чисельності потерпілих з утратою працездатності на виробництві в Україні становило 1 до 20 [10, с. 473]. Для порівняння наведемо статистику європейських країн. Так у Німеччині цей показник становить 1 до 1260, у Словаччині — 1 до 208, в Польщі — 1 до 145. А згідно з Глобальною оцінкою виробничого травматизму, визначеною Міжнародною організацією праці, таке співвідношення у світі становить у середньому 1 загиблий до 763 травмованих на виробництві [6, с. 11].

Впродовж останніх шести років кількість днів непрацездатності на одного травмованого на виробництві залишається незмінною — близько 40 днів, що в 1,7 раза більше аналогічного показника у 1990 році [10, с. 473].

Серед причин зазначених негативних явищ є всі підстави назвати відсутність виваженої державної політики щодо збереження медичних пунктів на підприємствах, дієвого контролю з боку Міністерства охорони здоров'я за проведенням періодичних медичних оглядів. Масштаби медичного обслуговування працівників у складі соціального пакету, на жаль, до сьогодні є мізерними.

За таких темпів безповоротного погіршення здоров'я працюючих вже у 2015—2020 рр. потреба в ресурсах праці у провідних галузях економіки згідно прогнозу Інституту медицини АМН України може бути задоволена лише на 38–44 %, що загрожує руйнацією кадрового потенціалу базових сфер економічної діяльності [6, с. 12].

Прогресивним кроком інституціоналізації умов та охорони праці в частині правових норм стало введення в дію Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», що дозволило на законодавчому рівні в межах відповідної компетенції закріпити норми соціальної захищеності працівників. Зазначимо, що сфера чинності закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» ширша сфери чинності закону «Про охорону праці», оскільки його положення поширюються не тільки на працівників (тобто осіб, що працюють на умовах трудового договору на підприємствах, в установах, організаціях, у приватних фізичних осіб), але й на тих, хто самостійно забезпечує себе роботою, а також на громадян, які є суб'єктами підприємницької діяльності.

Законодавчо підтверджується, що суб'єктами управління умовами та охороною праці є різні сторони соціально-трудова відносин — роботодавці, наймані працівники (включаючи профспілкові або інші представницькі органи трудового колективу), а та-

кож державні органи з нагляду і контролю за охороною праці (зокрема, Кабінет Міністрів України, Державний департамент з нагляду за охороною праці, міністерства та відомства, місцеві державні адміністрації, місцеві ради народних депутатів).

Інструментом правового регулювання умов праці правомірно вважається атестація робочих місць, за підсумками якої визначається рівень шкідливості та небезпеки праці, виробничі ризики та норми соціального страхування у сфері охорони праці. Головна мета атестації - регулювання відносин між роботодавцем та працівниками щодо реалізації їхніх прав на охорону здоров'я і безпечні умови праці, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах.

***В теперішній час атестація робочих місць за умовами праці є провідною складовою в системі робіт з охорони праці, оскільки за її результатами здійснюється розробка заходів по покращенню умов праці, створюється інформаційна база для оцінювання ризиків втрати здоров'я, визначається право працівників на компенсації за роботу у несприятливих умовах.***

Інституціональними рамками проведення атестації робочих місць слугують Ухвала Кабінету Міністрів № 442 від 01.08.92 р. «Про порядок атестації робочих місць за умовами праці» та «Методичні рекомендації про проведення атестації робочих місць за умовами праці». Головна прогалина нормативно-правового забезпечення атестації робочих місць — відсутність директиви обов'язкового періодичного проведення атестації робочих місць на підприємствах всіх форм власності незалежно від виду економічної діяльності. Нормативно-інструктивна база незаперечно свідчить: атестація робочих місць за умовами праці повинна обов'язково проводитись в тих сферах економічної діяльності, де робочі місця неоднорідні, а технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Фактично під таку характеристику підпадають всі діючі підприємства та організації, адже складно знайти підприємство, де б не було жодного шкідливого фактора.

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що окрім констатації параметрів виробничого середовища та технічного рівня робочого місця, що дозволяє встановити відповідність або відхилення від стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил, результати атестації повинні відображати причини виникнення та прогноз наслідків несприятливих умов праці. Проте, аналіз положення про проведення атестації [5] засвідчує, що воно містить низку недоліків, серед яких в першу чергу слід назвати недостатній зв'язок атестації з оцінюванням ризиків втрати здоров'я працівників. Окрім того, висновки атестації робочих місць повинні стати об'єктивною, а не фіктивною підставою для встановлення пільг і компенсацій за несприятливі умови праці, для розробки та реалізації заходів щодо поліпшення умов праці з метою підвищення рівня захисту здоров'я і життя працівників в процесі виробничої діяльності, для застосування відповідних економічних санкцій або встановлення певних економічних пільг з боку компетентних державних органів. Практика проведення атестації показує, що найбільш ефективним є залучення для її проведення спеціалізованих організацій (територіальних санітарно-епідеміологічних станцій, науково-дослідних установ, експертно-технічних центрів тощо). Інформація протоколів атестації робочих місць має бути доведена до відома всіх працівників з метою їх ознайомлення з умовами праці. Тільки за таких обставин атестація робочих місць виконуватиме функцію дієвого регулятора умов праці.

Питання умов та охорони праці є предметом колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та охоплює широке коло питань щодо впровадження прогресивних заходів техніки безпеки, попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, створення нормальних санітарно-гігієнічних умов тощо, вирішення яких на рівні підприємства здійснюється шляхом запровадження організаційно-економічного механізму, в якому поєднуються відповідні функції та методи управління (рис. 1).

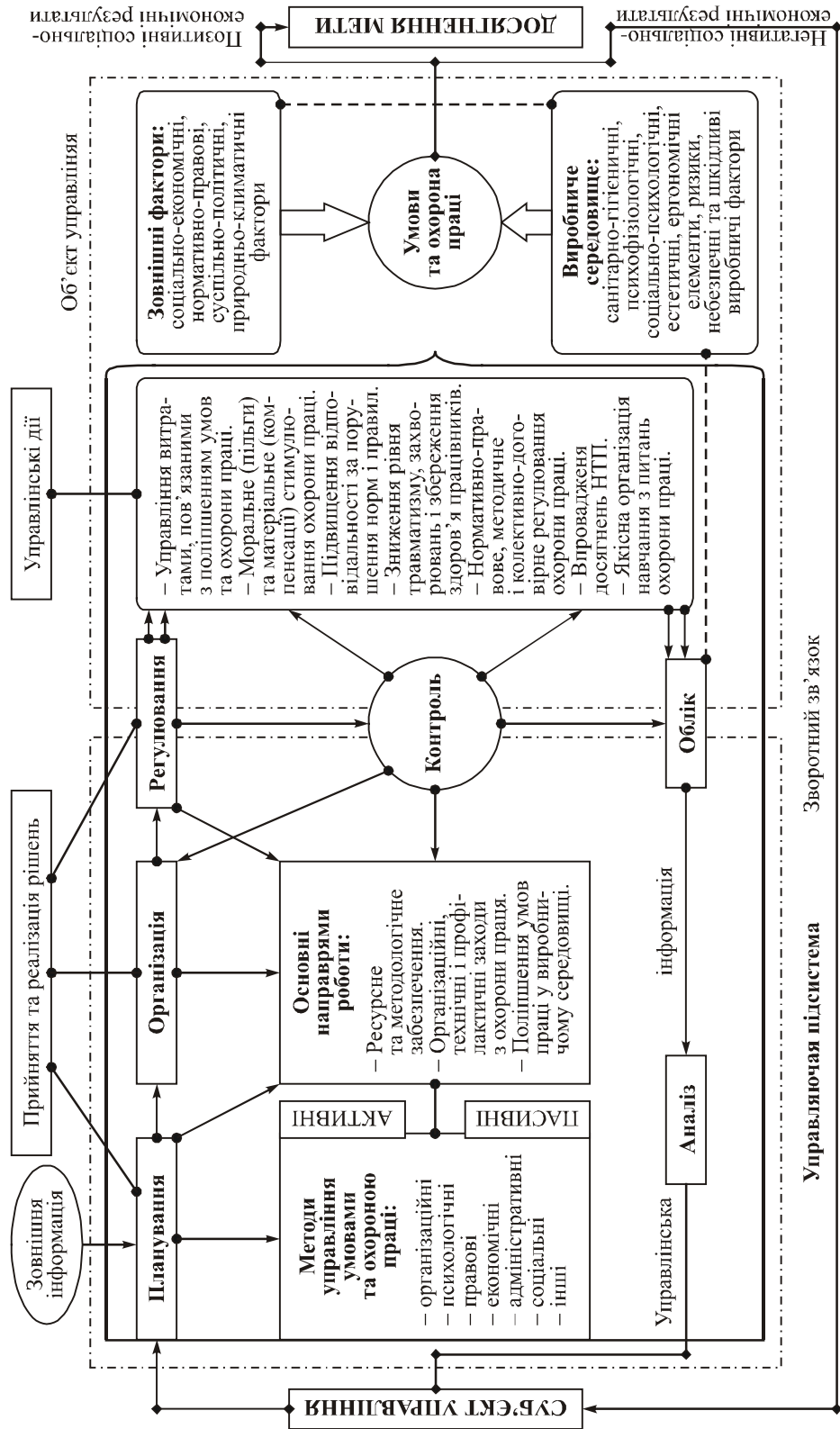


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм забезпечення гідних умов праці [2; 3]

З метою вдосконалення управління умовами праці в Україні запроваджено практику державної експертизи умов праці, яка покликана забезпечити захищеність працівників, зайнятих на роботах з несприятливими умовами праці, незалежно від форм власності, а також окремих громадян [4], створено асоціацію фахівців з охорони праці як добровільну громадську організацію, що дозволяє об'єднати зусилля висококваліфікованих фахівців у сфері покращення умов та охорони праці.

В рамках ЄС базовою нормою регулювання умов та охорони праці є прийнята в 1989 році «Директива про введення заходів, з метою сприяння поліпшенню в сфері безпеки і гігієни праці працівників», що встановлює підходи та принципи роботи з охорони праці в країнах ЄС. При цьому передбачена відповідальність держав-членів ЄС за впровадження й дотримання національного законодавства, яким регламентується організація роботи з охорони праці на всіх рівнях.

В рамках реалізації проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» розроблено низку пропозицій задля досягнення більшого прогресу щодо безпечних умов праці та мінімізації виробничого травматизму і професійної захворюваності:

- створення умов для координації дій та відповідних фінансових ресурсів усіх державних структур, профспілок та організацій роботодавців у цій сфері;
- розвиток культури охорони праці, насамперед щодо забезпечення кожним працівником власної безпеки на робочому місці;
- заборону використання праці працівників на робочих місцях з небезпечними та шкідливими умовами праці понад граничний науково обґрунтований термін (з метою запобігання професійним захворюванням);
- визначення економічної заінтересованості роботодавця у забезпеченні безпечних умов праці на робочих місцях, своєчасному проведенні атестації робочих місць та періодичних медичних оглядах працівників;
- реформування законодавства про охорону праці та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань з метою зосередження видатків на охорону праці та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на профілактичних заходах безпечної праці, соціальному захисті, охороні життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності [7].

**Висновки.** Викладене вище дозволяє стверджувати, що рамковими умовами формування та реалізації механізму забезпечення гідних умов праці слід визнати:

- ратифікацію Конвенцій Міжнародної організації праці у сфері гігієни праці й медичного обслуговування працюючих, зокрема Конвенцій № 121 «Допомоги у випадках виробничого травматизму» та №187 «Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці»;
- вдосконалення нормативно-правових засад умов та охорони праці з урахуванням європейських стандартів;
- запровадження цільових програм щодо безпечних умов праці та медичного обслуговування працівників;
- проведення на постійній основі моніторингу умов праці та атестації робочих місць з метою аналізу тенденцій професійних захворювань та інвалідизації працюючого населення, прогнозування рівня професійних ризиків на виробництві;
- посилення адміністративної та матеріальної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства України з охорони праці як з боку роботодавців, так і найманих працівників.

В умовах становлення інституту соціальної відповідальності науковий інтерес та практичне значення становить вдосконалення організаційних та економічних інструментів забезпечення гідних умов праці, ідентифікація проблем та розроблення пропозицій щодо втілення концепції гідної праці МОП, можливість імплементації зарубіжного досвіду, зокрема діяльності Європейського Союзу у сфері розробки й реалізації принципів та підходів у сфері охорони праці, в яких поєднуються національні особливості та міждержавні норми.

### Література

1. Концепція управління охороною праці від 22.10.2001 р. № 432 / Інформаційний бюлетень з охорони праці. — 2001. — № 4. — С. 33—39.
2. *Панченко И. В.* Организация эффективного социально-экономического управления условиями и охраной труда на современном предприятии / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие Т. 3 / НАН Украины. ИЭП. — Донецк, 2006. — С. 270—276.
3. *Панченко І. В.* Соціально-економічне управління умовами та охороною праці на промисловому підприємстві. Автореферат дисертації канд. екон. наук. — Донецьк, 2006. — 19 с.
4. «Положення про Державну експертизу умов праці» від 1 грудня 1990 р. № 357. — Електронний ресурс. Режим доступу: [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua)
5. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Затв. постановою Кабінету міністрів України від 1 серп. 1992 р. № 442. — Електронний ресурс. Режим доступу: [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua)
6. Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкoва доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — К.: Видавництво Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, 2010. — 72 с.
7. Профіль гідної праці в Україні. — Під редакцією Іванкевича В. В. — Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.
8. Соціальні індикатори рівня життя населення. Статистичний збірник. — К., 2010. — 221 с.
9. Стан умов та безпеки праці на виробництві в Україні у 2009 році. — Електронний ресурс. Режим доступу: [ndi.or.kiev.ua/index.php](http://ndi.or.kiev.ua/index.php)
10. Статистичний щорічник України за 2009 рік. — за ред. Осауленка О. Г. — К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. — 567 с.
11. Управление условиями труда: проблемы перестройки / Отв. ред. А. И. Амоша; АН УССР. Ин-т экономики пром-сти. — К.: Наук. думка, 1990. — 216 с.

УДК 336.64+338.31

**О. М. Гребешкова**, канд. екон. наук,  
доцент кафедри стратегії підприємств,  
**Н. В. Шевчук**, канд. екон. наук,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

## КАПІТАЛІЗАЦІЯ ЗНАНЬ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО АКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

На основі узагальнення теоретичних засад формування та використання інтелектуальних ресурсів задля досягнення поновлюваної відмітності та довгострокової прибутковості сучасних підприємств у статті розкрито концептуальну схему капіталізації знаних активів підприємства в аспекті їх стратегічності.

На основе обобщения теоретических основ формирования и использования интеллектуальных ресурсов для достижения обновляемой отличительности и долгосрочной прибыльности современных предприятий в статье описана концептуальная схема капитализации знаний активов предприятия в аспекте их стратегичности.

On the basis of summarizing the theoretical foundations of the formation and use of intellectual resources to achieve the updated long-term profitability and the distinctiveness of modern enterprises in the article describes the conceptual framework for knowledge-capitalization of the assets of the company in the strategic aspect.

**Ключові слова:** підприємство, знання, стратегічні активи, капітал, капіталізація, інтелектуальний капітал, менеджмент знань, стратегічний менеджмент.

© О. М. Гребешкова, Н. В. Шевчук, 2012