

Література

1. Чемерис А. Т. Організація діяльності служби зайнятості: Конспект лекцій. — К.: МАУП, 2003. — 120 с.
 2. Михайлова Л. І. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.: ЦУЛ, 2007. — 248 с.
 3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http:// www.personal.net.ua](http://www.personal.net.ua)
- Стаття надійшла до редакції 2.06.2010 р.

УДК 331.45+331.108: 622.33

Ю. С. Залознова, канд. екон. наук, докторант,
Інститут економіки промисловості НАН України

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто проблеми управління охороною праці в контексті розвитку персоналу вугільної галузі України. Визначено організаційно-управлінські, соціальні, економічні та нормативно-правові важелі підвищення ефективності управління охороною праці. Надано пропозиції з удосконалення системи стимулювання охорони праці на вугільних шахтах.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Охорона праці, управління, персонал, вугільна шахта, стимулювання, нещасний випадок.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены проблемы управления охраной труда в контексте развития персонала угольной отрасли Украины. Определены организационно управленческие, социальные, экономические и нормативно правовые рычаги повышения эффективности управления охраной труда. Предоставлены предложения из усовершенствования системы стимулирования охраны труда на угольных шахтах.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. охрана труда, управления, персонал, угольная шахта, стимулирование, несчастный случай.

The SUMMARY. In article problems of management by a labour safety in a context of development of the personnel of coal branch of Ukraine are considered. Organizational administrative, social, economic and is standard legal levers of increase of a management efficiency a labour safety are defined. Offers from improvement of system of stimulation of a labour safety on collieries are given.

KEYWORDS. A labour safety, managements, the staff, a colliery, stimulation, accident.

Умови праці вугільної галузі висувають жорсткі вимоги до основних характеристик персоналу шахти. Це потребує відбору, підготовки та подальшого розвитку персоналу, який здатний не тільки виконувати свої функціональні обов'язки та вирішувати заплановані виробничі завдання, а й робити це безпечно, без наслідків для шахти, свого здоров'я та здоров'я оточуючих. Вирішення цього завдання залежить від ефективності системи управління персоналом, що діє на вугільній шахті, яка має органічно включати в себе дієві підсистеми, що відповідають за управління безпекою та охороною праці. Отже актуальними у теперішній час постають проблеми науково обґрунтованого підбору, розвитку та стимулювання персоналу, що сприяє створенню умов гідної праці у процесі вуглевидобутку.

Мета даної статі — визначення недоліків системи управління охороною праці на вугільній шахті та обґрунтування напрямів її вбудування в загальну систему управління персоналом для підвищення ефективності його використання.

Проблемам управління персоналом, і зокрема у вугільній галузі, присвячено вкрай недостатньо наукових праць. Серед вітчизняних науковців зазначені проблеми було досліджено у роботах Акмаєва А. І., Амоші А. І., Батченко Л. В., Брюханова О. М., Кабанова А. І., Кляненка Б. Т., Котова Є. В., Льовкіна Б. М., Мартякової О. В., Ніколіна В. І., Новікової О. Ф., Стариченка Л. Л. Однак дослідження зазначених авторів розкривали проблеми управління персоналом лише з позиції забезпечення ефективності виробництва шляхом підвищення продуктивності праці без врахування вимог охорони праці. У вугільній галузі комплексних досліджень, які визначають спрямованість управління охороною праці на якість управління персоналом немає.

Концепцією національної безпеки вугільну галузь визнано стратегічним сектором економіки України, розвиток якої є пріоритетним державним напрямом. Для реалізації цього положення необхідно забезпечити стале зростання видобутку вугілля. Проте щорічно обсяги вуглевидобутку знижуються. За період з 2006 по 2009 рр. зменшення видобутку склало 8 млн т або 10 %. Якщо порівнювати з 1990 р., коли в Україні було видобуто 164,8 млн т, то в 2009 р. було видобуто більше, ніж удвічі менше. Зменшення вуглевидобутку обумовлено не тільки погіршенням гірничо-геологічних умов, зношеністю та незабезпеченістю матеріально технічної бази, а й сталою динамікою зменшення персоналу вугільних шахт України. За період з 2006 по 2009 рр. кількість працюючих зменшилася на 40,7 тис. чол. або на 16 % [6; 9; 11].

Зростання дефіциту кадрів є наслідком незабезпеченості та невисокої заробітної плати шахтарської праці. Це загостило проблему недостатності кваліфікованих кадрів за основними професіями. Рівень забезпеченості вугільних підприємств працівниками з видобутку щороку зменшується. Гостро стоїть проблема резерву механіків, начальників дільниць. Недостатньо кваліфікованих слюсарів, машиністів комбайнів, оскільки училища, що готували таких фахівців, закриті або перепрофілювалися [1].

Існує проблема залучення молоді до роботи на вугільних шахтах України. Середній вік працівника вугільної шахти трохи вищий за 40 років. У вугільній галузі половина головних інженерів та 75 % директорів шахт пенсійного віку. Небажання молоді працювати на вугільних підприємствах пояснюються [8]: необхідністю проводити на шахті по 10—12 годин, працюючи позмінно, що зменшує можливості провести вільний час на свій розсуд; високий ризик отримати травму чи профзахворювання та стати інвалідом у молодому віці; низька заробітна плата молодого фахівця.

Однак молодь не прагне працювати навіть на вугільних шахтах, де стабільно виплачується достатньо висока заробітна плата, як приклад, — шахта Добропільська ДП «Допропіллявугілля», де з 3000 чол. лише 570 працівників (19 %) віком до 30 років. Відповідне становище на шахті ім. О. Ф. Засядька, на яку за останні два роки прийшло працювати лише 66 молодих фахівців.

У галузі зростає кількість працівників пенсійного віку. Так, у 2008 р. їх було 55,4 тис. чол., що становило 25 % загальної чисельності працюючих, то вже у 2009 р. — 28 %. Ця категорія працівників має об'єктивні обмеження щодо роботи в небезпечних умовах і професійного розвитку. Відповідна картина спостерігається у найвищому рівні адміністративної структури управління вугільною шахтою. У 2007 р. 39 директорів були віком понад 55 років, а з 118 головних інженерів шахт лише 36 у віці до 40 років [12].

Соціологічні опитування працівників вугільної промисловості показують, що рівень заробітної плати є значним чинником, який спонукає працювати на вугільній шахті, але не визначальний. На друге місце працівники ставлять умови та безпеку праці [5].

Три з чотирьох працюючих у вугільній галузі зайняті у шкідливих або небезпечних умовах. У галузі достатньо високий рівень приховування нещасних випадків [12]. Про наявність приховування свідчать зростання тяжкості нещасного випадку, а також значна питома вага серед травмованих тих, хто отримав внаслідок травми стійку втрату працездатності.

Фахівці вугільної промисловості та самі працівники аварії та виробничий травматизм на вугільних шахтах пов'язують з людським фактором. Пропозиції, які ними висловлюються, переважним чином пов'язані з удосконаленням системи нагляду та контролю за станом безпеки та охорони праці. З прийняттям у минулому році Закону України «Про основні методи наглядової діяльності» були змінені основні принципи нагляду у сфері охорони праці вугільної галузі. Якщо з 2000 року за кожною шахтою був закріплений один інспектор, то зараз впроваджено групову систему контролю, коли на шахту приїжджає група інспекторів з метою проведення комплексної перевірки стану охорони праці. Однак велика кількість порушень, виявлених по результатам вищенаведеної перевірки, свідчить, що реформування системи державного нагляду за охороною праці не дає поки що позитивних результатів. Остання глобальна перевірка (з 25.08 по 09.09.09) стану охорони праці на більш ніж 230 вугільних шахтах була розпочата після загибелі 8 чоловік на шахті ім. С.М. Кірова ДП «Макіїввугілля» [3]. Інспектування виявило десятки тисяч порушень норм і вимог охорони праці. На інженерно-технічних працівників, винних у цих порушеннях, було накладено 395 штрафів на суму 31382 грн. або трохи більше 79 грн. за один штраф. В Україні максимальний штраф, який може накласти інспектор, складає 85 грн, а начальник територіального управління — 140—160 грн. Для порівняння штраф за затримку в повідомленні про нещасний випадок Адміністрацію з безпеки та охорони здоров'я на шахтах США складає від 5 до 60 тисяч доларів [2].

Наявність економічних, соціальних і трудових проблем у сполученні з погіршенням умов видобутку, пов'язаних з природними та організаційно-технічними причинами, обумовили руйнування трудового потенціалу галузі. Високий рівень виробничого травматизму та профзахворюваність забирають життя та здоров'я працюючих, створюють перешкоди для оновлення кадрів. Неefективне використання виробничого персоналу та неадекватний трудовим витратам рівень його оплати праці поглиблюють проблему залучення якісної робочої сили до виробничого процесу в вугільних шахтах. Одним з основних мотивів роботи працівників у вугільній галузі є безвихідь через відсутність варіантів іншої роботи та роботи за гірничою спеціальністю. Отже саме людський чинник, який задіяний для функціонування та подальшого розвитку вугільної галузі, є важелем безпеки та ефективної праці.

Дієвим інструментом системи управління персоналом вугільних шахт та системі управління охороною праці є використання

договірних важелів через розробку та впровадження колективного договору. В теперішній час значно знизилась активність шахтарів у колективно-договірних процесах на галузевому та виробничому рівнях. Колективні договори на рівні вугільного підприємства відіграють значну роль у забезпеченні охорони праці. Від якості та змістовної наповненості спільних домовленостей сторін залежить стан охорони та безпеки праці. Необхідність регламентації діяльності у сфері охорони праці через колективні договори та угоди обумовлена положеннями чинного Закону України «Про охорону праці». Шістнадцять статей Закону (5—9, 13, 16, 20—22, 25, 28, 33, 34, 41, 42) визначають норму щодо вирішення питань з охорони праці через договірні форми регулювання охорони праці та за участю профспілок. Аналіз змісту колективних договорів на 30 % вугільних шахт України показав, що за змістовною наповненістю та дієвістю найгіршим є розділ, який визначає стан безпеки, охорони праці та здоров'я працюючих. Зміст цих розділів у колдоговорах значно дублює чинне законодавство з охорони праці, обмежено подані або зовсім немає в них додаткових, понад законодавчо встановлений рівень прав і гарантій працюючим з охорони праці. Вони характеризуються неконкретністю заходів і зобов'язань сторін, відсутністю адресності виконавців, позицій щодо визнання дієвості положень з охорони праці галузевої угоди та включення їх до колективних договорів підприємств. Простежується також відсутність націленості на реалізацію документів стратегічної спрямованості в сфері охорони праці: Системи управління охороною праці у вугільній промисловості України, галузевої перспективної програми „Підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах» тощо. Виникає потреба в Методичних рекомендаціях з розробки розділу з охорони праці та здоров'я у колективному договорі для вугільних шахт. Вони повинні містити, крім загальних рекомендацій, типові заходи, обов'язки сторін, спільні домовленості тощо, які необхідно та доцільно використовувати при укладанні колдоговору. Одночасно саме в них повинні бути положення з забезпечення взаємозв'язку управління персоналом шахти та управління охороною праці.

Провідна роль у підвищенні ефективності заходів щодо поліпшення стану охорони праці приділяється створенню і функціонуванню на підприємстві системи матеріального та морального заохочення з охорони праці. Галузь терміново потребує єдиного типового нормативного документу, який визначатиме основні умови та механізми стимулювання роботи в сфері охорони праці. Розроблений проект має забезпечувати дієвість і ефективність заходів з охорони

праці, підвищення зацікавленості всіх категорій робітників у формуванні та підтримці здорових і безпечних умов праці, сполучення форм матеріального та морального заохочення з комплексом заходів економічного, дисциплінарного й адміністративного впливу на порушників правил безпеки, норм і вимог охорони праці, а також на керівників і фахівців, що не забезпечують безпеку праці.

Використання матеріальних і моральних стимулів у підвищенні прагнення до безпечної праці є одним із головних напрямків соціально-економічної й організаційно-технічної політики на виробничому та галузевому рівнях. Особливо це актуально в умовах збереження протиріччя між виконанням плану вугледобутку та виконанням правил безпеки. Основним показником преміювання на вугільних шахтах є виконання плану продуктивності праці за умов виконання (перевиконання) плану видобутку вугілля по шахті, тобто премія працівнику, продуктивність праці якого перевищує плановий показник, може бути нарахована лише за умови виконання плану видобутку бригади.

Відсутній диференційований підхід до різних категорій персоналу вугільних шахт при визначенні та застосуванні показників стимулювання охорони праці. Невиконання правил безпеки та незабезпечення їх виконання стає нормою для працівників і управлінців. Виникає гостра потреба підвищення мотивації до охорони та безпеки праці, застосування економічних методів управління цими процесами та визначення ефективних важелів матеріального та морального заохочення персоналу вугільних шахт щодо забезпечення охорони праці.

Таким чином, управління персоналом вугільних шахт вимагає зміни в системі управління охороною праці. Розвиток персоналу вугільних шахт потребує нового механізму управління охороною праці, який містить у собі економічні, нормативно-правові, соціальні та фінансові інструменти. Основні положення зазначеного механізму повинні бути внесені відповідні положення до колективного договору та Стратегії розвитку персоналу вугільної шахти, Галузевої угоди.

До колективного договору вугільної шахти: забезпечити пріоритет життя та здоров'я працюючих по відношенню до плану видобутку; удосконалити систему управління охороною праці на вугільній шахті; розробити та запровадити ефективну систему заохочення з питань охорони праці як підсистему в системі оплати праці; розробити та реалізувати якісну комплексну програму заходів з підвищення рівня безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; проводити систематичний моніторинг ефективності їх здійснення; забезпечити укомплектування штату служби охо-

рони праці, ділянки вентиляції та техніки безпеки згідно з нормативними вимогами та не допускати його скорочення; прискорити виведення з експлуатації морально та фізично застарілої техніки, технології, устаткування тощо; посилити відповідальність робітників за порушення правил безпеки та охорони праці, а управлінців — за незабезпечення норм та вимог охорони праці; розробити комплекс заходів з матеріальної та моральної підтримки молодих працівників, які працюють на вугільній шахті.

До Стратегії розвитку персоналу вугільної шахти: розробити та забезпечити надання працівникам соціального пакету з питань охорони праці; впровадити заходи щодо зниження ризику життя та здоров'я працюючих (поліпшення умов праці, підвищення рівня безпеки та охорони праці тощо); впровадити прогресивні методи управління персоналом, виробництвом і охороною праці; забезпечити затребуваність відповідальності за порушення норм і вимог охорони праці; сприяти залученню на вугільні підприємства молодих фахівців.

До Галузевої угоди: створити банк даних галузі про стан здоров'я працюючих; розробити методичні рекомендації з профвідбору, особливо на підземні професії, атестації кадрів, оцінки ефективності їх праці; удосконалити систему оплати праці, забезпечити відповідність між витратами праці та рівнем заробітної плати; оптимізувати кількісну та якісну структуру кадрів, забезпечити раціональне їх розміщення; забезпечити розробку якісних розділів з оплати та охорони праці колективного договору вугільної шахти та виконання їх положень; розробити Типове положення з стимулювання охорони праці на вугільних шахтах; розробити комплексну програму, спрямовану на збереження, зміцнення та відновлення здоров'я працівників; впровадити комплекс соціально-економічних заходів із залучення на підприємства вугільної галузі молоді.

Література

1. Будет и добыча, будет и проходка, если будет достойная зарплата // Шахтер Украины. — 2007. — 16 февр. — С. 3.

2. Відбувся обмін досвідом гірничих інспекторів України та США [Електронний ресурс] / Держгірпромнагляд. — 2009. — Режим доступу: http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=4711&Itemid=2.

3. Держгірпромнагляд завершив перевірку всіх вугільних шахт України [Електронний ресурс] / Держгірпромнагляд. — 2009. — Режим доступу: http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=4678&Itemid=2.

4. Желая шахтерам крепкой кровли над головой и мягкого угля. — Виктор Полтавец [Електронний ресурс] / Укррудпром. — Режим доступу: <http://www.ukrrudprom.ua/digest/dcewsasaa220808.html>

5. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2008. — 380 с.

6. Из выступления Министра угольной промышленности Украины Ю.П. Яценко на пленуме ЦК ПРУП 6 апреля 2010 года // Сбойка. — 2010. — № 3. — С. 6.

7. Минуглепром Украины: средняя зарплата шахтера в 2008 году увеличится до \$600 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.rabotaplus.com.ua/articles/1616.html>

8. На постоянную работу требуются молодые специалисты // Шахтер Украины. — 2007. — 16 февр. — С. 4.

9. Не снижать число аварий, а предотвращать их полностью // Сбойка. — Февраль—март 2006. — № 2—3. — С. 30—34.

10. Первый звонок в Школе министра // Сбойка. — Март 2007. — № 3. — С. 8—9.

11. Підсумки роботи підприємств мінуглепрому у 2007 році [Електронний ресурс] / Міністерство вугільної промисловості України. — Режим доступу: http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/article?art_id=71663&cat_id=52294

12. Цена шахтного уклана [Електронний ресурс] / Еженедельник 2000. — 2009: Режим доступу <http://www.2000.net.ua/b/64467>.

Стаття надійшла до редакції 4.06.2010 р.

УДК 331.526

Т. А. Заяць, д-р екон. наук, проф.,
Рада по вивченню продуктивних сил України
НАН України

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ, ОРІЄНТОВАНОЇ НА ОБМЕЖЕННЯ БІДНОСТІ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто специфіку формування соціальної політики в умовах циклічного розвитку економіки. Розкрито економічні причини можливого поширення проявів крайньої бідності в умовах соціально-економічної нестабільності. Визначено стратегічні напрями формування соціальної політики, орієнтованої на обмеження бідності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: бідність населення, соціальна політика, механізм реалізації, пріоритети та стратегічні напрями.