

- полный охват нормированием труда всех участников производственного процесса с тем, чтобы можно было оценить трудовой вклад каждого исполнителя. Оптимальное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты будет способствовать позитивной мотивации труда, росту его продуктивности, правильному соотношению между фондами потребления и накопления и, в конечном итоге, повышению жизненного уровня населения.

Особую роль в регулировании трудовых отношений должны играть и коллективные договоры между трудовыми коллективами и администрацией предприятий, в которых должны быть определены основные обязательства по повышению эффективности производства, созданию на этой основе условий для улучшения социального положения всех работников предприятия.

Следует обратить особое внимание и на то, что усовершенствование нормирования труда непосредственно связано с применением автоматизированных систем в этой сфере. Поэтому широкое применение персональных компьютеров позволит создать систему «человек — машина», включающую комплекс методов, алгоритмов, программ выполнения расчётов норм труда.

Таким образом, по мере расширения арендных отношений, акционерной и других форм собственности значение организации и нормирования трудовых затрат в части их социальной направленности будет постоянно возрастать. Основными усилиями станут не только изыскание резервов роста производительности труда, но и обеспечение более благоприятных возможностей для совершенствования работника в сфере труда, повышение удовлетворённости содержанием и условиями труда, создание действенной защиты от применения отсталых, примитивных форм организации труда, не способствующих его обогащению и повышению качества трудовой жизни.

**Котов Є. В.**

Інститут економіки промисловості НАН України,  
м. Донецьк

## **РІВЕНЬ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СТАН ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Стан умов праці в Донецькій області визначається промислово-

виробничою структурою та економічним станом її підприємств. На території регіону розташовано понад 850 промислових підприємств, які мають найбільш несприятливі умови праці. На фоні скорочення чисельності працівників промисловості на 14 % з 1997 по 1999 роки спостерігається підвищення питомої ваги працюючих у несприятливих умовах, які в загальній чисельності працюючих склали 2,1 %.

Чисельність робітників, яким установлена хоча б одна з пільг і компенсацій, у 1999 році становила 500,7 тис. чоловік (51,2 % від загальної чисельності працюючих). У той же час у вугільній промисловості користувалися хоча б однією з пільг і компенсацій близько 75 %, у чорній металургії, машинобудуванні — понад 65 % працюючих.

Промислове навантаження та поганий стан умов і охорони праці справляють значний вплив на рівень виробничого травматизму в області. 40 % нещасних випадків на виробництві в Україні припадає на Донецьку область. Кількість нещасних випадків на 1000 працюючих у Донецькій області в 3,9 раза перевищує середній рівень по Україні.

Важливою характеристикою стану умов і охорони праці є «професійна захворюваність». У Донецькій області кожного року виявляється майже 1300 чоловік, яким встановлено діагноз професійне захворювання. На Донецьку, Луганську та Дніпропетровську області припадає майже 80 % від загальної кількості осіб в Україні з професійними захворюваннями.

У Донецькій області знаходиться понад 150 вугільних шахт. На працівників вугільної промисловості припадає 90—94 % від усієї кількості випадків профзахворюваності. На 1000 працюючих в цій галузі припадає 6 випадків професійної захворюваності, що у 20 разів більше, ніж у металургії, та у 60 разів більше, ніж у машинобудуванні.

Зазначені вище негативні тенденції в значній мірі свідчать про неефективність управління охороною праці на підприємствах Донецької області. Результати соціологічного опитування керівників та фахівців служб охорони праці підприємств області підтверджують цей висновок. Опитувані зазначають, що загальний стан управління охороною праці на підприємстві є незадовільним. Разом із тим з прийняттям законодавства про охорону праці залежність стану охорони праці від рівня його управління зазнала певних змін. Керівники та фахівці служб охорони праці відчують як позитивні, так і негативні сторони системи управління охороною праці на всіх рівнях управління в державі. Однак більш кваліфіковані оцінки стану умов праці респонденти дають на рівні підприємств. Що стосується оцінки умов праці по галузі в ціло-

му, то 29 % опитаних утруднюються дати таку оцінку. Аналогічний показник для регіонального рівня становить 37 %.

Оцінюючи реалізацію функцій управління охороною праці, респонденти на всіх рівнях виставили найнижчі оцінки такому напрямку, як стимулювання охорони праці: підприємство — 48 %, галузь — 39 %, область — 38 %, держава — 41 %. На рівні підприємства всі інші функції одержали вищі оцінки. Так, облік, аналіз та оцінка умов праці — 49 %, планування — 52 %, організація, координація — 57 %, контроль — 66 %. Дослідження показало, що чим вищий рівень управління, тим нижча оцінка експертами функцій управління охороною праці. Так, якщо на рівні підприємства лише 2—3 % опитаних утруднюються дати таку оцінку, то на рівні регіону — 29—31 %; на рівні держави — 29—32 %.

Загальна оцінка експертами функцій управління охороною праці не дає змоги чітко окреслити недоліки та перешкоди, ліквідація яких дасть можливість підвищити рівень їх реалізації. Тому експертам було запропоновано оцінити ефективність виконання кожної з функцій управління окремо.

**Функція обліку, аналізу й оцінки.** Більшість експертів (67 %) стверджують, що якісні облік, аналіз і оцінка відбивають рівень досягнень у цій сфері і забезпечують формування правильної стратегії. З цим не згодні 27 % респондентів. Інші (6 %) утруднились дати однозначну відповідь.

**Функція планування.** Планові заходи з охорони праці знаходять своє відображення у нормативних документах підприємства. Аналіз відповідей опитаних свідчить про наявність в кожному колдоговорі підприємств області розділу «Охорона праці», а 61 % респондентів вважають зміст його планових заходів задовільним. Однак кожен третій акцентує увагу на тому, що планові заходи з охорони праці у відповідному розділі колдоговору не зовсім якісні і потребують удосконалення.

Значна кількість експертів не змогли оцінити програму розвитку підприємства та план економічного і соціального розвитку (відповідно 26 і 25 %), що є свідченням відсутності цих документів на підприємстві або незнання їх змісту чи непричетності до розробки при їх наявності. За тих же причин не змогли оцінити план заходів щодо попередження травматизму та профзахворювань (9 %) і план ліквідації аварій (14 %).

Інші чинні нормативні документи підприємства респонденти оцінили в основному позитивно (38—58 %), що є підставою для розвитку планування охорони праці.

**Функція організації та координації.** Відповіді керівників служб охорони праці свідчать, що 48 % вдається повністю націлити діяльність інших служб підприємства на вирішення проблем охорони праці, 46 % — не зовсім і лише 6 % — не вдається.

Відповідально до своїх обов'язків з охорони праці ставляться власники підприємств — 58 %, їх керівники — 75 % та працівники служб, що пов'язані із забезпеченням охорони праці, — 67 %.

Негативний відтінок має факт безвідповідального ставлення до обов'язків з охорони праці тих категорій працівників, які повинні впродовж робочого часу стежити за виконанням норм і правил охорони праці: керівників і спеціалістів виробничих дільниць (55 %) та тих, хто безпосередньо першими одержують травми та профзахворювання, — робітників (72 %).

**Функція стимулювання.** На 68 % підприємств система стимулювання охорони праці не застосовується. Там, де вона діє, кожен другий працівник служби охорони праці не уявляє свою роботу на підприємстві без неї. Незначна кількість респондентів (3 %) вважає, що застосування системи стимулювання охорони праці шкодить ефективній роботі підприємства.

На 18 % підприємствах використовуються окремі елементи системи стимулювання охорони праці: матеріальні та дисциплінарні покарання; заохочення за зниження травматизму, профзахворюваності та відсутність зупинок робіт; заохочення за результатами проведеного конкурсу з охорони праці.

**Функція контролю.** Експерти зазначають, що контроль за охороною праці повинен носити плановий та системний характер. З цих позицій 44 % експертів оцінили систему контролю за охороною праці як ефективну, 54 % — як не зовсім ефективну, а 2 % дали негативну оцінку.

Керівники служб охорони праці основними напрямками діяльності з охорони праці вважають:

- забезпечення дієвості законодавства з охорони праці;
- підвищення ефективності системи управління охороною праці на всіх рівнях (особливо на рівні підприємств);
- стабільне фінансове забезпечення профілактики та оздоровлення умов праці;
- комплексне управління та підвищення ефективності планування охорони праці на державному, регіональному, галузевому рівнях та на рівні підприємства;
- координації заходів з охорони праці, які містяться в програ-