**УДК** 331.443

***Д. пед. н., професор О. В. Кобилянський1; к.е.н, доцент І. В. Заюков2***

*1,2Вінницький національний технічний університет, Вінниця*

**ПОСИЛЕННЯ РОЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗДОРОВ’Я ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

***Анотація****. Проаналізований стан виробничого травматизму в Україні та акцентовано увагу на необхідності посилення ролі менеджменту підприємств в забезпеченні здоров’я зайнятого населення України. Обґрунтована важливість реалізації в системі менеджменту підприємств міжнародних стандартів, у тому числі в напрямку створення передумов для «гідної праці» працюючих. Запропоновані рекомендації щодо реалізації на підприємствах України системи соціальної відповідальності та окреслена роль менеджменту підприємств в ній.*

***Ключові слова****: здоров’я, безпека, менеджмент, соціальна відповідальність, міжнародні стандарти.*

**Постановка проблеми.** Збереження життя і здоров’я зайнятого населення в розвинених країнах розглядається не тільки як аксіома, але і, як важливий елемент забезпечення менеджменту якості продукції. На жаль, не всі роботодавці виконують свої обов’язки в сфері забезпечення гідних умов праці та не застосовують міжнародні стандарти безпеки, що негативно впливає на умови праці. Так, за статистикою в Україні нині кожен третій працівник працює в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормативам, а це близько 1,2 млн. зайнятих громадян [1]. Тому постає важлива проблема в посиленні ролі менеджменту підприємств в забезпеченні здорових умов праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам збереження життя та здоров’я зайнятого населення України в аспекті посилення ролі менеджменту присвячені наукові прац О. Амоші, О. Вейнберга, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Новикової, І. Пономарьова та інших учених. Активно висвітлюються проблеми зайнятого населення в контексті розвитку охорони здоров’я, безпечних умов праці в наукових публікаціях українських вчених: В. Баранова, Ю. Кундієва, В. Лехана, Н. Рингач, І. Рогача, В. Рудня, Г. Старостенко, С. Стеченка, В. Шевчука, Л. Шевчук та ін.

Так, в роботі [2] В. Шевчук наголошує на важливості реалізації механізму соціальної відповідальності, у тому числі щодо реалізації принципу «гідної праці» та акцентує увагу на тому, що вона стає більш актуальним для вітчизняних підприємств в умовах глобалізації економіки та прагнення відповідності світовим стандартам.

**Метою статті** є дослідження проблеми виробничого травматизму зайнятого населення України та обґрунтування посилення ролі менеджменту підприємств в забезпеченні здорових і безпечних умов праці.

**Виклад основного матеріалу**. Для менеджменту підприємств має бути характерне розуміння того, що збереження життя та здоров’я працівників відіграє важливу роль як суспільний чинник, оскільки, як відомо з практики, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя. Окрім соціального, охорона праці має, безперечно, важливе економічне значення − це і висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо. Загальновідомо, що наслідки нещасних випадків коштують в рази дорожче, ніж вартість заходів їх попередження. Важливість розуміння проблеми збереження життя і здоров’я зайнятого населення України показують дані виробничого травматизму. Адже, саме показник здоров’я і є тим кінцевим критерієм по якому оцінюють ступінь безпеки життєдіяльності, у тому числі на виробництві. Проаналізуємо основні показники виробничого травматизму в Україні (таблиця [3], дані на 01.01).

Отже, враховуючи дані таблиці 1 можна відмітити такі головні тенденції. Попри стабільне зменшення динаміки виробничого травматизму та кількості потерпілих осіб в 2009−2013 роках на 30% зросла питома вага нещасних випадків зі смертельним наслідком у загальній кількості нещасних випадків на 2 в. п. та питома вага загиблих у загальному числі потерпілих від нещасних випадків на виробництві на 2,2 в. п. Отже, відносні показники стану виробничого травматизму показують про поглиблення проблеми збереження життя та здоров’я зайнятого населення України.

**Таблиця – Динаміка виробничого травматизму в Україні**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Характеристики виробничого травматизму | Роки | | | | |
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Кількість нещасних випадків | 14633 | 14180 | 12792 | 11723 | 10185 |
| 2 | Кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком | 1311 | 1323 | 1299 | 1287 | 1125 |
| 3 | Питома вага нещасних випадків зі смертельним наслідком у загальній кількості нещасних випадків,% | 9,0 | 9,3 | 10,2 | 11,0 | 11,0 |
| 4 | Питома вага загиблих у загальному числі потерпілих від нещасних випадків на виробництві,% | 9,0 | 9,4 | 10,2 | 11,0 | 11,2 |
| 5 | Кількість людино-днів тимчасової непрацездатності, тис. | 547,3 | 529,2 | 482,0 | 451,6 | 393,0 |
| 6 | Окремі матеріальні наслідки нещасних випадків на виробництві (НВВ), млн. грн.: а) відшкодування потерпілим, членам сімей та утриманцям померлих: | 21,3 | 21,1 | 22,8 | 22,4 | 22,1 |
| – у тому числі виплати здійснені за рахунок коштів підприємства | 11,0 | 9,6 | 10,1 | 9,6 | 10,0 |
| б) матеріальні втрати підприємств від НВВ, млн. грн. | 15,0 | 4,3 | 5,5 | 6,5 | 5,1 |
| в) сума штрафів сплачених підприємствами, млн. грн. | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0.2 |

В середньому за період 2009−2013 років кількість людино-днів тимчасової непрацездатності, в результаті настання нещасного випадку на виробництві становила 480 тис. людино-днів або 3844,9 тис. людино-годин. Через це матеріальні витрати Фонду становили щорічно в середньому 22 млн. грн., а прямі збитки підприємств 10 млн. грн. Крім того, підприємства отримували збитки від пошкодження майна у середньому за період 2010−2013 років у сумі 4,3 млн. грн. та сплачували щорічно штрафи у сумі 0,2 млн. грн.

Таким чином, негативні наслідки для здоров’я працівників через виробничий травматизм та матеріальні збитки підприємств мають підштовхнути менеджмент підприємств до радикальних кроків щодо збереження життя і здоров’я зайнятого населення. З метою забезпечення належного стану здоров’я та його зміцнення керівництво підприємств має запроваджувати міжнародні стандарти, у тому числі:

* міжнародний стандарт ISO 9004 управління якістю і елементи системи якості, який має на меті реалізувати стратегію контролю якості від надходження сировини до кінцевого випуску продукції, у тому числі і забезпечення безпеки;
* міжнародний стандарт ISO 14001 системи екологічного менеджменту, який враховує скорочення негативного впливу на оточуюче середовище, утилізацію відходів, бракованої продукції, у тому числі в своїй основі направлений на збереження здоров’я не тільки зайнятого населення, але і всього населення України;
* міжнародний стандарт OHSAS 18001 системи менеджменту виробничої безпеки і здоров’я (нині розробляється новий стандарт − ISO 45001 – охорони здоров’я і промислової безпеки);
* міжнародний стандарт SA 8000 щодо соціальної відповідальності та ISO 26000 щодо керівництва з соціальної відповідальності.

Для менеджменту українських підприємств велика роль має приділятись всім вище наведеним стандартам, особливо британському стандарту BS OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series – OHSAS) [4], який сьогодні є єдиним визнаним міжнародним документом, щодо відповідності вимогам якого проводиться сертифікація системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці. Він сприяє створенню безпечних і здорових умов праці та забезпечує ефективний підхід, що дозволяє організації послідовно ідентифікувати й контролювати ризики для здоров'я та безпеки, знижувати вірогідність нещасних випадків, а також дотримуватися вимог законодавства, що постійно змінюються. Вимоги стандарту спрямовані більше на гігієну та безпеку праці, ніж на безпеку продукції та послуг. Багато дослідників наголошують на таких його перевагах:

* скорочення кількості нещасних випадків і професійних захворювань;
* скорочення періоду простоїв і пов'язаних із ними витрат, у тому числі щодо страхування;
* більш ефективне управління ризиками для здоров'я та виробничої безпеки;
* покращення позитивного іміджу компанії в результаті прихильності до охорони праці та забезпечення виробничої безпеки;
* підвищення лояльності ділових партнерів і розширення кола нових клієнтів.

Для того щоб менеджмент підприємств зрозумів всю повноту відповідальності не тільки за безпеку виробничого процесу, але і за здоров’я своїх працівників він має націлити свою діяльність в напрямку впровадження та підтримання нормативної документації, в якій потрібно прописати детальний порядок системи менеджменту в організації. Це надає можливість керівництву (менеджменту) отримати сертифікат OHSAS 18001, що означатиме факт здійснення підприємством вичерпного контролю над факторами виробничого та професійного ризиків, його дбайливу діяльність з питань гігієни свого персоналу, безпеки на робочих місцях.

Виконуючи вимоги розробленої та впровадженої на підприємстві системи OHSAS 18001, прагнучи підвищити безпеку працівників, менеджмент підприємства автоматично знижує ризик бути оштрафованим або потрапити під правову відповідальність і судові розгляди, якщо раптом виникнуть будь-які нещасні випадки, серед яких виробничі травми або професійні захворювання. Вони можуть взагалі не мати місце на підприємстві, якщо менеджмент підприємства правильно розробив, впровадив і постійно підтримує актуальність «Системи менеджменту професійної безпеки та здоров’я». Втілення у життя OHSAS 18001 може бути для менеджменту підприємства частиною довгострокової стратегії, а для власників − бути довгостроковим і ефективним вкладенням коштів у підприємство із сучасними поглядами на безпеку і майбутнє працівників.

Саме стандарт OHSAS 18001 має сприяти підвищенню ролі менеджменту підприємства щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці. А для цього він має бути покладений в основу розробки положення про систему управління охороною праці (СУОП), яка є обов’язковою для всіх підприємств (установ, організацій) України. Ґрунтуючись на стандарті OHSAS 18001 положення СУОП є організаційно-методичним документом, який відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [5], встановлює єдиний порядок функціонування системи охорони праці на підприємствах України. СУОП має містити механізм посилення ролі сучасних керівників підприємств за безпеку своїх підлеглих та встановлює єдину систему взаємодії і діяльності директорів, керівників структурних підрозділів і інших посадових осіб з питань охорони праці.

Враховуючи зміст основних структурних розділів СУОП та дотримання міжнародних стандартів в сфері забезпечення здорових і безпечних умов праці наведемо обов’язки менеджменту підприємства, дотримання яких має посилити його роль, відповідальність і мотивацію:

* здійснювати загальне керівництво охороною праці, у тому числі по розробці розділу «Охорона праці» колективного договору, планів роботи з охорони праці на підприємстві;
* здійснювати прогнозування потреб у засобах охорони праці, зниження рівня травматизму і захворювань, пов'язувати плани з охорони праці з планом економічного і соціального розвитку підприємства тощо;
* організовувати розробку, впровадження і вдосконалення СУОП як невід’ємної частини системи управління підприємством;
* затверджувати Положення про розподіл обов'язків персоналу і структурно-функціональну схему СУОП з зобов'язаннями їх виконувати функції управління в своїх колективах;
* контролювати ефективність реалізації СУОП та втілення всіх завдань і функцій управління тощо.

Реалізація функцій менеджменту (планування, організація, мотивація і контроль) сприятимуть не тільки ефективній діяльності підприємства, але і досягненню високих результатів в функціонуванні СУОП. Розуміння своїх прямих обов’язків менеджменту підприємств та величезної відповідальності, у тому числі і соціальної за безпеку власних підлеглих під час виконання своїх обов’язків дозволить забезпечити поліпшення здоров’я працівників, збільшити тривалість їхнього життя, створити комфортні умови праці. Основними аргументами на користь застосування соціальної відповідальності (базуючись на міжнародних стандартах SA 8000 та ISO 26000) власниками бізнесу можна вважати такі [6]:

* забезпечення сприятливих соціальних перспектив;
* реалізація соціальних потреб працівників;
* ефективність використання ресурсів для рішення соціальних проблем;
* моральне зобов’язання і соціальна відповідальність.

Менеджмент підприємств повинен діяти соціально відповідально, у тому числі щодо створення комфортних і безпечних умов праці. Він поки не усвідомлює, що соціальні інвестиції потрібні для їх довгострокового розвитку і, рано чи пізно, принесуть економічний ефект. Без позитивного іміджу підприємства ринки країн ЄС, США, Японії та інших розвинених країн будуть обмежені або навіть закриті для України. Тому роль менеджменту підприємств в забезпеченні всіх складових охорони праці має посилюватись.

Відповідальність менеджменту підприємств має ґрунтуватись на свідомому ставленні до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей, що стосується збереження життя та здоров’я зайнятого населення. Саме від прийняття рішень, у тому числі з огляду на інтереси суспільства, і дотримання соціальних норм і стандартів менеджментом підприємств залежить рівень виробничого травматизму, професійної захворюваності та в цілому ступінь безпеки життєдіяльності кожної людини і працівника.

На жаль, на практиці існує відсутність зацікавленості менеджменту підприємств у реалізації принципів соціальної відповідальності, що зумовлено прогалинами чинного законодавства і пасивною роллю держави. Тому важливо розробити систему балансів контролю і мотивації менеджменту підприємств за збереження життя і здоров’я власних працівників. Наприклад, ця система балансів може бути дворівнева. На макрорівні контроль за дотримання менеджментом підприємств здорових і безпечних умов праці визначено Конституцією України, законодавством, нормативними актами. На жаль, на практиці менеджмент підприємств «закриває очі» не лише за дотримання нормативно-правових актів з охорони праці, але і конституційних норм. І причина криється не лише в фінансово-економічній площині, а в відсутності реальної відповідальності або повної безвідповідальності. Крім того, на макрорівні ефективний контроль можна реалізувати за допомогою організації системи громадського соціального контролю – це вид контролю, який здійснюють органи місцевого самоврядування, з метою перевірки дотримання всіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, державними органами, їх посадовими особами, а також громадянами вимог трудового і соціального законодавства. На мікрорівні контроль за дотримання здорових і безпечних умов праці покладається на профспілки, асоціації, товариства, фонди тощо.

Що стосується мотивації менеджменту підприємств за дотримання безпечних і здорових умов праці зайнятого населення у відповідності зі ст., 25 Закону України «Про охорону праці» [5], передбачено право на економічне стимулювання охорони праці шляхом встановлення знижки до розміру страхового внеску.

Отже, розуміння своєї відповідальності за безпеку і здоров’я зайнятого населення, реалізація системи СУОП на базі міжнародних стандартів безпеки менеджмент підприємства автоматично може отримати такі ефекти: зниження кількості травм за рахунок попередження й управління небезпеками/ризиками робочих місць; зниження потенційного ризику подій (нещасних випадків, аварій); гарантування підготовки кваліфікованої й компетентної робочої сили; зниження руйнувань і матеріальних втрат через інциденти; мінімізація пошкоджень у виробництві; через зниження ризику − зниження страхових внесків; зниження втрат робочого часу; поліпшення іміджу організації; збільшення задоволеності працівників та в кінцевому підсумку зростання прибутку – як кінцевої мети функціонування підприємства.

**Висновки**. В умовах значного рівня захворювання зайнятого населення та його високої смертності (порівняно з статистичними даними розвинених країн), поширеності хвороб, виробничого травматизму, у тому числі смертельного, професійних захворювань об’єктивно має посилюватись роль менеджменту підприємства в забезпеченні здорових і безпечних умов праці. Враховуючи реальний стан дотримання законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці як менеджментом підприємства, так і працівниками конче необхідно змінювати вектор політики в управлінні, у тому числі в СУОП та переходити на міжнародні стандарти. Посилити відповідальність і контроль менеджменту підприємств можливо, якщо будуть реалізовані на практиці міжнародні стандарти безпеки (OHSAS 18001) та соціальної відповідальності (SA 8000, ISO 26000), а це чинник збереження найціннішого, що є у держави, суспільства, людини – життя і здоров’я.

**Література**

1. Статистичний збірник. Україна у цифрах 2013. – Київ. : Державна служба статистики України, 2014. – 239 с.
2. Шевчук В. А. Физическая экономия: мировоззренческий феномен и философия хозяйствования / В. А. Шевчук // Философия экономики. – К., 2002. – с. 76-107.
3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Статистичні дані виробничого травматизму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua/>.
4. Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.[sic.com.ua/wp-content/uploads/2009/11/ohsas-18001.doc](http://sic.com.ua/wp-content/uploads/2009/11/ohsas-18001.doc).
5. Закон України «Про охорону праці». Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Соціальне підприємництво як інструмент державної соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2011-02(6)/11kobdsp.pdf>.