

**І. В. Заюков**, канд. екон. наук, доц.;

**Л. Г. Бабур**;

**І. С. Гучок**, студ.

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДОТРИМАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ БУДІВНИЦТВА УКРАЇНИ**

*Проаналізовано сучасний стан виробничого травматизму, у тому числі в галузі будівництва. З'ясовано, що важливим напрямом покращення ситуації щодо виробничого травматизму є розробка ефективної системи мотивації працівників до безпечних умов праці. Досліджено мотиваційні фактори до дотримання безпечних умов праці працівників на виробництві. Визначено показники, які дозволяють оцінити рівень дотримання вимог з охорони праці працівниками в галузі будівництва. Запропоновано систему стимулювання працівників до безпечних умов праці на робочих місцях.*

### **Вступ**

Актуальність теми дослідження зумовлена значним рівнем виробничого травматизму в Україні, у тому числі в галузі будівництва. Так, за даними експертів на 100 тис. населення кількість травмованих в Україні перевищує відповідне значення в розвинених країнах, наприклад у порівнянні, з Великобританією – 8 разів, з Японією — у 3,5 рази [1].

Різним аспектам вирішення проблеми виробничого травматизму приділяли увагу багато вітчизняних вчених, практиків, експертів в галузі охорони та економіки праці, зокрема: Д. Зеркалов, С. Колесник, Л. Кузьменко, Г. Лесенко, М. Миленський, О. Новікова, А. Романчук, В. Сердюк, С. Сторчак, Г. Суслов та інші. В працях цих вчених акцентується увага на тому, що для зменшення виробничого травматизму необхідно запроваджувати соціально-економічні стимули до працівників, які дотримуються безпечних умов праці. Так, в своїй статті [2] С. Сторчак наголошує на тому, що промислова безпека зі всіма своїми проблемами і наслідками давно вийшла за межі виробництва і в територіальному, й в соціальному сенсі. Це не тільки втрата основних фондів і кваліфікованих кадрів, але і покалічені долі, і зруйновані сім'ї.

В праці [3] аналізується важливість забезпечення належного рівня безпеки та умов праці на виробництві як важливого джерела збереження і розвитку трудового потенціалу України та надаються рекомендації щодо покращення системи охорони праці в напрямку розробки ефективного механізму мотивації працівників до безпечних умов праці. Нині залишається невирішеною проблема розробки ефективного механізму мотивації працівників до безпечних умов праці, особливо в галузі будівництва.

*Метою роботи є розробка економічних засад заохочення працюючих до забезпечення та підтримки здорових та безпечних умов праці, у тому числі в галузі будівництва.*

### **Отримані результати та їх аналіз**

В Україні на сьогодні високий рівень виробничого травматизму. Так, на рис. 1 наведена динаміка виробничого травматизму за 2005—2009 рр., у тому числі в галузі будівництва [4].

Отже, з рис. 1 видно, що протягом 2005—2009 років кількість випадків травматизму на виробництві зменшилась на 40,6 % (з 20817 до 12370 осіб), а травмованих осіб із смертельним наслідком — на 38 % (з 1088 до 675 осіб). Кількість випадків травматизму в галузі будівництва зменшилась на 52 % (з 1214 до 583 осіб), а зі смертельним наслідком — на 37 % (з 130 до 82 осіб).

Для поглибленого аналізу рівня виробничого травматизму проведемо порівняння кількості нещасних випадків на виробництві та кількості працюючих на виробництві на 10000 працюючих (рис. 2) (дані на 01.01).

Як видно з рис. 2, намітилась позитивна тенденція щодо зменшення рівня виробничого травматизму в економіці України в цілому. В галузі будівництва стабільного покращення ситуації не спостерігається: в 2007 році порівняно з 2006 роком відповідне співвідношення зменшилося на 5 %, а в

2008 році по відношенню до 2007 року збільшилося на 6 %.

Крім цього, розглянемо співвідношення кількості НВ зі смертельним наслідком до кількості працюючих на виробництві на 10000 працюючих (рис. 3) (дані на 01.01. 2009).

З рис. 3 видно, що в економіці України співвідношення кількості нещасних випадків зі смертельним наслідком до кількості працюючих майже не змінюється. При цьому ситуація у галузі будівництва погіршується. У 2007 році по відношенню до 2006 року цей показник зріс на 15 %, а у 2008 році по відношенню до 2007 року — на 0,3 %.

На наш погляд, важливим напрямом покращення ситуації з виробничим травматизмом в галузі будівництва є розробка ефективної системи мотивації працівників до безпечних умов праці. Адже основна причина виникнення нещасних випадків — людський фактор. Крім того, в Концепції загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006—2011 роки наголошується, що основною причиною виникнення проблем з охорони праці є низька ефективність соціально-економічних заходів [5].

В Законі України «Про охорону праці» (стаття 25) щодо економічного стимулювання охорони праці наведена норма, яка б мала стимулювати працівників та роботодавців до безпечних умов праці [6]. На жаль, на сьогоднішній день вона не працює. В зазначеній нормі вказано, що до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Тому варто для реалізації на практиці згаданої норми проаналізувати основні фактори, які будуть мотивувати працівників до ефективної праці, у тому числі до безпечних умов праці (рис. 4) [7].

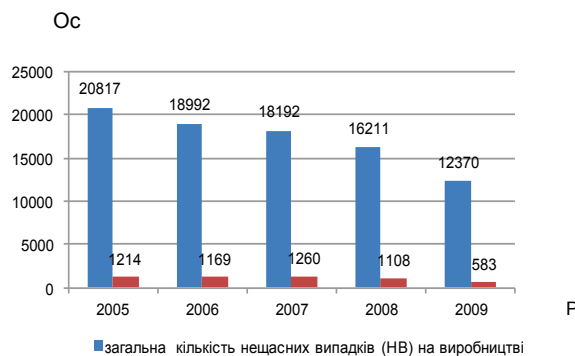


Рис. 1. Динаміка виробничого травматизму в Україні

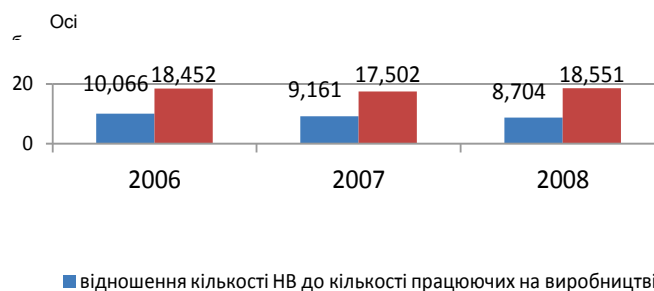


Рис. 2. Аналіз співвідношення кількості нещасних випадків до кількості працюючих на виробництві

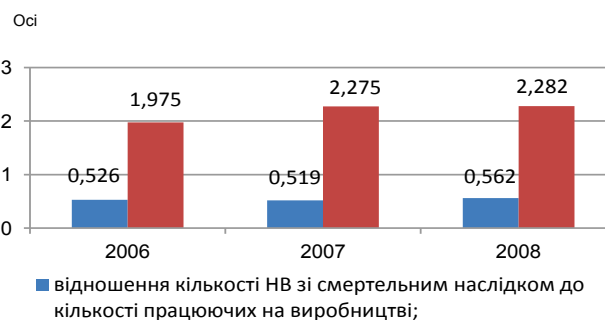


Рис. 3. Аналіз співвідношення кількості НВ зі смертельним наслідком до кількості працюючих на виробництві

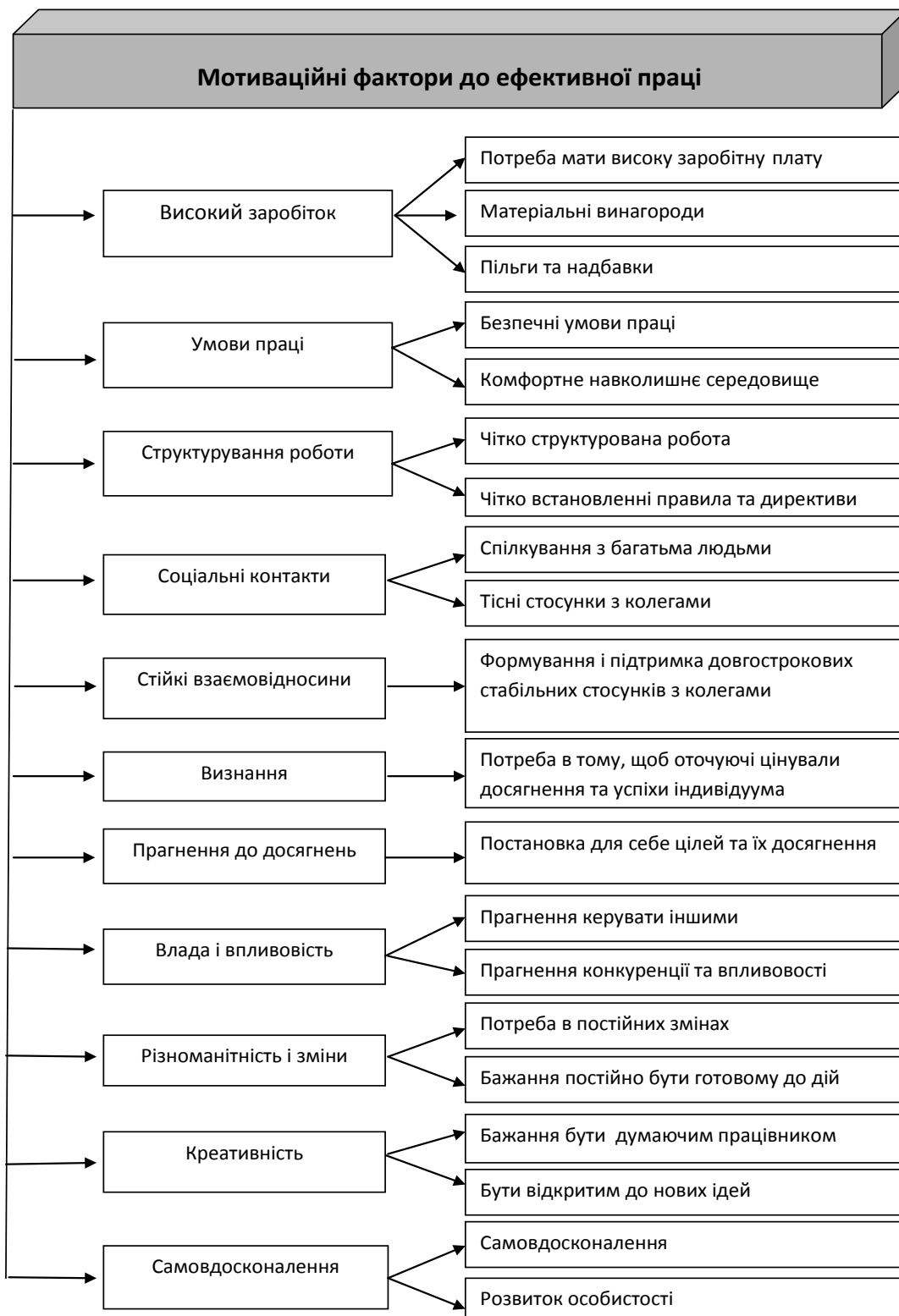


Рис. 4. Аналіз мотиваційних факторів до ефективної праці

Аналізуючи основні мотиваційні фактори (рис. 4) до ефективної праці можна відмітити такий важливий фактор, як «умови праці». Тобто забезпечення безпечних умов праці на виробництві має сприяти: по-перше, зростанню обсягів виробництва, а, отже, і продуктивності праці; по-друге, зменшенню рівня виробничого травматизму на підприємствах та кількості днів невиходу на роботу в зв'язку з різноманітними причинами непрацездатності, у тому числі через професійні захво-

рювання тощо.

Для забезпечення мотивації працівників до безпечних умов праці розглянемо основні показники, які можна включати в систему економічного винагородження працівників, тобто як складову додаткової заробітної плати (у вигляді премій). До основних показників, які дозволяють оцінити рівень дотримання вимог з охорони праці працівниками відносять [5; 8]:

- дотримання вимог особистої безпеки;
- дотримання вимог законодавства з охорони праці та техніки безпеки;
- проходження медичного огляду;
- проходження навчання з охорони праці;
- застосування засобів індивідуального захисту;
- безпечність виконання робіт;
- дотримання вимог дисципліни;
- стан робочого місця;
- стан ручного інструменту;
- стан обладнання;
- застосування засобів для безпечного ведення робіт;
- використання засобів колективного захисту;
- виявлення та своєчасне усунення порушень вимог охорони праці;
- впровадження раціоналізаторських пропозицій, спрямованих на поліпшення стану охорони праці;
- інші показники.

На основі наведених вище показників можна побудувати систему мотивів працівника до безпечних умов праці, які будуть використовуватися під час розрахунку заробітної плати та інших соціальних винагород. Для цього зведемо мотиваційні і демотиваційні фактори в таблицю, а також гіпотетичний відсоток, на який може коригуватись розмір премії в сторону збільшення або зменшення.

**Приблизна шкала стимулювання працівників до безпечних умов праці**

Особисті показники дотримання вимог з охорони праці	Форми прояву показника	Відсоток, на який коригується розмір премії
1. Дотримання вимог особистої безпеки	В процесі роботи не дотримуються правил особистої безпеки та здоров'я, а також безпеки і здоров'я оточуючих	-2
2. Дотримання вимог законодавства з охорони праці та техніки безпеки	Виявлені незнання і невиконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва	-3
3. Проходження медичного огляду	Виконання робіт без засвідченого документа щодо проходження періодичних медичних оглядів	-2
4. Проходження навчання з охорони праці	Виконання робіт без проходження навчання та інструктажів з охорони праці та техніки безпеки	-2
5. Застосування засобів індивідуального захисту	Робота без спецодягу, спецвзуття; робота без захисних окулярів, масок, захисної каски, запобіжного поясу, навушників тощо	-2
6. Безпечність виконання робіт	Робота без посвідчення на право виконання робіт підвищеної небезпеки; робота з порушенням технологічного процесу; робота з оснащенням і пристроями, які не передбачені технологічним процесом тощо	-1
7. Дотримання вимог дисципліни	Виконання робіт, що не доручались (крім робіт в інтересах виробництва); паління на робочому місці тощо	-1
8. Стан робочого місця	Захаращеність робочого місця сторонніми предметами тощо; порушення порядку та правил складування будівельних матеріалів, виробів, конструкцій	-2

Особисті показники дотримання вимог з охорони праці	Форми прояву показника	Відсоток, на який коригується розмір премії
9. Стан ручного інструменту	Робота з несправними будівельними інструментами (кельмами, кірками тощо)	-2
10. Стан обладнання	Робота з несправною або виведеною з ладу системою сигналізації та блокування; несправним обладнанням (бетонозмішувачі, монтажні пристрої тощо)	-3
11. Застосування засобів для безпечного ведення робіт	Робота з несправними вантажозахватними пристроями; робота з несправними приладами, апаратами; робота на несправних, нестандартних підмостках та розсувних драбинах; невикористання наявних захисних пристроїв тощо	-4
12. Використання засобів колективного захисту	Робота без захисного огороження різального інструменту, без захисного огороження небезпечної зони, без заземлення або занулення тощо	-4
13. Виявлення та своєчасне усунення порушень вимог охорони праці		+10 (максимально)
14. Впровадження раціоналізаторських пропозицій, спрямованих на поліпшення стану охорони праці		+25 (максимально)

*Примітки.* «+» — коригується розмір премії в сторону збільшення; «-» — коригується розмір премії в сторону зменшення за кожне порушення

Показники, які наведені в таблиці, можна коригувати, тобто доповнювати або виключати. Мотиваційні та демотиваційні складові таблиці можна включити до розрахунку заробітної плати працівників з метою їх мотивації до безпечних умов праці. Розробка системи показників (див. таблицю) та встановлення відповідних відсотків, на думку авторів, має бути покладена на спеціалістів відділу охорони праці та профспілки (або представників трудового колективу) підприємства (установи, організації).

Враховуючи те, що заробітна плата складається з основної та додаткової, то саме до другої її складової варто врахувати відповідний коефіцієнт, який можна назвати коефіцієнтом мотивації працівників до безпечних умов праці. Його можна розрахувати за формулою

$$N = 1 \pm \frac{\% \text{ премії}}{100},$$

де  $N$  — коефіцієнт мотивації працівників до безпечних умов праці; % премії — відсоток премії, який може визначатися за рішенням колективу, бригади або спеціальною комісією підприємства (установи, організації).

### Висновки

Результати аналізу сучасного стану виробничого травматизму засвідчили в цілому про позитивні тенденції в напрямку зменшення його рівня, але, порівнюючи його з розвиненими країнами, можна з упевненістю стверджувати про наявність істотних проблем. В галузі будівництва зростає питома вага осіб, які травмувалися на виробництві у загальній чисельності працюючих. З'ясовано, що важливим напрямом вирішення проблеми виробничого травматизму, особливо в галузі будівництва, є реалізація ефективних соціально-економічних заходів, у тому числі в напрямку розробки системи мотивації працівників до безпечних умов праці.

Важливим моментом мотивації працівників до безпечних умов праці є запровадження під час розрахунку заробітної плати (тобто її додаткової частини, у вигляді премії) коефіцієнта мотивації працівників, який дозволяє враховувати мотиваційні і демотиваційні показники (фактори), що, на наш погляд, по-перше, істотно сприятиме покращенню загального стану виробничого травматизму

в Україні, у тому числі в галузі будівництва.

По-друге, сприятиме реалізації статті 25 Закону України «Про охорону праці» (економічне стимулювання охорони праці) в практику діяльності вітчизняних підприємств, що заохотить як працівників, так і роботодавців до активної участі у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Суслов Г. Забезпечення безпечних умов праці — основна мета державного нагляду / Г. Суслов // Охорона праці. — 2007. — № 10. — 5 с.
2. Сторчак С. Головне для нас — допомогти роботодавцю уникнути виробничих аварій / С. Сторчак // Дзеркало тижня. — 2008. — № 16—17. — 4 с.
3. Заюков І. Безпека праці — умова збереження та розвитку трудового потенціалу України / І. Заюков // Економіка промисловості. — 2008. — № 4. — С. 189—197.
4. Виробничий травматизм [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу : [http // www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
5. Концепція загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006—2011 роки від 11 травня 2006 року. — № 269-р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : [http// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
6. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992. — № 2694-ХІІ. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : [http// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
7. Стахів О. Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О. Стахів // Економіка та держава. — 2007. — № 7. — С. 79—81.
8. Лесенко Г. Порядок заохочення працюючих за дотримання вимог охорони праці / Г. Лесенко // Охорона праці. — 2004. — № 9. — 36 с.

Рекомендована кафедрою менеджменту будівництва та цивільної оборони

Стаття надійшла до редакції 23.11.10  
Рекомендована до друку 28.01.11

**Заюков Іван Вікторович** — доцент, **Бабур Людмила Григорівна** — доцент,

Кафедра менеджменту будівництва та цивільної оборони;

**Гучок Ілона Сергіївна** — студентка Інституту будівництва, теплоенергетики та газопостачання.

Вінницький національний технічний університет, Вінниця