

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ УМОВ ПРАЦІ

<sup>1</sup> Вінницький національний технічний університет;

### *Анотація*

*Проаналізовано існуючі системи управління охороною праці в нашій державі та Європейському Союзі. Доведена ефективність запровадження в Україні розробленої Міжнародною організацією праці Настанови з систем управління охороною праці, яка дозволяє реалізувати принципи «добробуту на роботі».*

**Ключові слова:** охорона праці, умови праці, сприятливі умови праці, добробут на роботі.

### *Abstract*

*The existing labor protection management systems in our country and the European Union are analyzed. The effectiveness of the implementation in Ukraine of the Guidelines on labor protection management systems developed by the International Labor Organization, which allows to implement the principles of "welfare at work", has been proved.*

**Keywords:** labor protection, working conditions, favorable working conditions, well-being at work.

### Вступ

Наразі продуктивність праці в економічно розвинених країнах ЄС, США, Японії, Китаю та інших у кілька разів вища, ніж в інших. Суттєвий вплив на ці показники, як показує практика, мають відносини, що складаються всередині організацій, підприємств, компаній тощо. Адже, людина значну частину свого життя витрачає на працю і тому від умов праці, рівня її безпеки залежить працездатність і продуктивність праці, якість роботи, стан здоров'я. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я на стан здоров'я нації на 50 відсотків впливають соціальні фактори (умови життя, умови праці).

*Метою статті* є аналіз умов праці людини та шляхів їх покращення під час адаптації вітчизняної економіки до загальноєвропейських вимог.

### Основна частина

Сприятливі умови праці забезпечують як соціальну гармонію особи людини, так і ставлення її до праці та задоволення працею. Актуальність питання поліпшення умов праці обумовлюється й тим, що рівень освіти працівників висуває на перше місце необхідність задоволення потреб у змістовній праці в небезпечних умовах. Тому створення сприятливих умов праці має бути одним із головних завдань суспільства, невід'ємною частиною державної соціальної та економічної політики, важливою складовою менеджменту персоналу.

Так, автори Марчук А., Прищак М. вважають, що умови праці є складним об'єктивним суспільним явищем, яке формується під впливом взаємопов'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного та природного характеру в процесі праці та впливає на здоров'я, працездатність людини, її ставлення до праці та ступінь задоволеності нею, на її ефективність та інші економічні результати виробництва, на рівень життя та всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства [1]. А дослідник Гринюк Т. стверджує, що умови праці на підприємстві є важливою складовою виробничої системи та об'єктом організації, планування, управління [2, с. 122]. Отже, менеджмент умов праці є безперервним процесом зі здійснення правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини [3, с. 322].

Наразі в нашій країні в багатьох випадках продовжує зберігатися застаріла концепція «абсолютної безпеки» зі створення належних умов праці, за якою потрібно унеможливити вплив на працівників будь-яких небезпечних та шкідливих виробничих факторів [4, с. 5]. Однак, життя довело неспроможність як її реалізації, так і створення за її допомогою комфортного виробничого середовища, в якому людина буде готова до високоефективної праці.

Відповідно, сучасна концепція безпеки життєдіяльності, взагалі, та безпечною і комфортною виробничого середовища, зокрема, ґрунтується на принципах досягнення допустимого ризику. Тобто, в процесі проектування, виготовлення та експлуатації будь-яких матеріальних об'єктів потрібно намагатися досягти такого найменшого (допустимого) рівня ризику, який сприймає суспільство на цьому етапі свого соціально-політичного й економічного розвитку та досягнень науки та техніки. Отже, допустимий ризик комплексно поєднує технічні, економічні, соціальні та політичні аспекти життя людей та є певним компромісом між рівнем безпеки та можливостями її досягнення. Для визначення його розміру потрібно використовувати витратний механізм, який дає змогу розподілити витрати суспільства на досягнення заданого рівня безпеки між природною, техногенною та соціальною сферами [5].

Розглянемо реалізацію цих концепцій на практиці.

Чинним законодавством України, відповідно до розділу VI «Державне управління охороною праці» Закону України «Про охорону праці», передбачено створення системи державного управління охороною праці, до складу входять: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування, яка контролює трудові відносини між роботодавцями та працівниками [6]. Як наслідок, ці структури частково беруть на себе відповідальність за стан охорони праці на робочих місцях, а в конкретного роботодавця виникають додаткові причини для виправдання тих дій, що завдали шкоди здоров'ю та призвели до травм або смерті працівників.

Зрозуміло, що на державних підприємствах трудовим колективам надані великі повноваження щодо поліпшення умов праці. Вони мають право брати участь в обговоренні та затвердженні комплексних планів інженерно-технічних заходів з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; контролювати використання коштів на виконання цих планів, ставити питання про притягнення недолугих працівників до відповідальності за порушення законодавства з охорони праці тощо.

Розвиток ринкових відносин також сприяє поліпшенню умов праці, завдяки потребі використовувати в конкурентній боротьбі новітніх технологій, що базуються на досягненнях науково-технічного прогресу, та прагненні досягти зниження витрат на виробництво продукції та, відповідно, зростання прибутку на підприємствах будь-якої форми власності.

У відповідності з Державними санітарними нормами та правилами «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 р. № 248, умови праці визначаються як сукупність факторів виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

Отже, на формування умов праці впливають фактори, які поділяються на три групи:

перша група – соціально-економічні фактори, дія яких обумовлює характер умов праці. Серед них виділяються підгрупи: нормативно-правові (закони, норми, стандарти а також форми адміністративного та громадського контролю за їх виконанням); економічні (матеріальне та економічне стимулювання, моральне заохочення, система пільг та компенсацій за несприятливі умови праці); соціально-психологічні (відношення працівників до праці, психологічний клімат); суспільно-політичні (форми руху працівників за створення сприятливих умов, винахідництво і раціоналізація);

друга група – техніко-організаційні фактори. Вони впливають на формування умов праці на робочих місцях, дільницях, цехах. Серед них виділяються такі підгрупи: предмети праці та їх продукти (сировина, матеріали, готові вироби); технологічні процеси; засоби праці; організаційні форми виробництва, праці та управління;

третья група – природні фактори, дія яких не лише обумовлюється особливостями природного середовища, а й висуває додаткові вимоги до устаткування, технології, організації виробництва та праці. Серед них виділяються такі підгрупи: географічні (кліматичні зони); біологічні (особливості рослинного та тваринного світу у сільському господарстві); геологічні (характер добування корисних копалин).

Усі ці фактори одночасно та у нерозривній формують умови, обумовлюючи поряд з іншими параметрами виробничого середовища.

Якщо, згідно зі статтею 13 «Управління охороною праці та обов'язки роботодавця» Закону України

«Про охорону праці», з одного боку, передбачено для всіх суб'єктів господарської діяльності створення та функціонування системи управління охороною праці (СУОП) [6], то, з іншого, в Україні впроваджена розроблена Міжнародною організацією праці (ILO) Настанова з систем управління охороною праці (Настанова) MOT-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001) [7]. В Настанові, зокрема, запропоновано більш гнучкі підходи до організації СУОП та зазначається, що хвороби та травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може слугувати виправданням неухаги до безпеки та здоров'я працівників. Головна ціль Настанови – створення можливостей для жінок і чоловіків одержати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, рівноваги, соціальної захищеності та поваги до людської гідності. Гідна робота – це безпечна робота, яка, зі свого боку, є позитивним чинником підвищення продуктивності й економічного зростання.

На жаль, вимоги цієї Настанови та відповідних стандартів не відтворено в навчальній літературі та практично не враховано під час упровадження СУОП в організаціях і на підприємствах. В Настанові зазначено, що головні цілі з охорони праці мають бути специфічними для підприємства, установи, організації, а також прийнятними відповідно до їхнього обсягу, узгодженими з вимогами відповідних національних нормативно-правових актів з охорони праці, спрямованими на безперервне вдосконалення заходів з охорони праці для досягнення їх найбільшої ефективності, реалістичними і досяжними, належним чином документально доведеними до всіх рівнів і структур підприємств, установ, організацій. Настанова дозволяє реалізувати сучасні принципи охорони праці: уникнення ризиків (профілактика), безпечні технології, оптимізація умов праці, співпраця роботодавців і працівників на рівних засадах, право участі в ухваленні рішень щодо власної роботи, право знати та принцип прозорості. Безперервне вдосконалення й розвиток охорони праці набули нових форм у ЄС упродовж останніх років і поширилися сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний і соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків і професійних захворювань.

На реалізацію цих принципів Директива ЄС 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки й охорони здоров'я найманих працівників під час роботи» [8] побудована так, щоб підкреслити найважливішу тезу – головними суб'єктами в створенні безпечних і нешкідливих умов праці є лише роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію в забезпеченні нормальних стосунків між ними. Згідно з вимогами ринкового суспільства побудовано два головні розділи цієї Директиви: «Обов'язки роботодавців» і «Обов'язки працівників».

Якщо в основу вітчизняних нормативно-правових актів покладено методологію стовідсоткового уникнення ризику, що вимагає безумовного виконання всього комплексу запропонованих у них обов'язкових заходів з охорони праці, то нормативна база ЄС формує компетентнісний підхід до організації СУОП, коли роботодавець і працівник мають право за власними знаннями, економічними можливостями та повноваженнями розв'язувати будь-які проблеми з поліпшення умов праці на підприємстві. Розглянемо для прикладу три із сімнадцяти директив, розроблених на виконання розглянутої вище базової директиви, щодо основних вимог до безпеки та гігієни робочих місць, виробничого обладнання та використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях.

Директива 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях» [9] містить основні вимоги до роботодавця з охорони праці, що мають бути враховані для організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. До того ж, державою визначено лише правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, як тих, що вже існують, так і тих, що створюють. Завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим й економічно вигідним. У директиві не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовано лише загальні формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець.

Інша Директива 89/655/ЄЕС «Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками промислового обладнання на робочих місцях» [10] містить вимоги до обладнання, яке використовують працівники. Якщо обладнання не можна використовувати без ризику для безпеки й здоров'я працівників, то роботодавець має вжити лише відповідних заходів для зведення ризиків до мінімуму, а не використовувати весь передбачений нормативним документом комплекс обов'язкових заходів. Він також має проводити навчання й інструктаж працівників, а тільки за потреби – розробити інструкції з безпечної експлуатації цього обладнання.

Директивою 89/656/ЕЕС «Про мінімальні вимоги з безпеки і захисту здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» [11] визначено пріоритетність використання колективних засобів захисту над індивідуальними. Засоби захисту мають відповідати умовам праці на робочих місцях, ефективно захищати від усіх ризиків, що створюються під час роботи обладнання, а якщо умови праці вимагають одночасного використання двох і більше засобів захисту, то треба забезпечувати їхню сумісність.

### Висновки

Проаналізовано існуючі системи менеджменту праці, зокрема управління охороною праці в нашій державі та Європейському Союзі. Доведена ефективність запровадження в Україні розробленої Міжнародною організацією праці Настанови з систем управління охороною праці, яка дозволяє реалізувати принципи «добробуту на роботі». Адже, в Настанові зазначено, що головні цілі з охорони праці мають бути специфічними для підприємства, установи, організації, а також прийнятними відповідно до їхнього обсягу, узгодженими з вимогами відповідних національних нормативно-правових актів з охорони праці, спрямованими на безперервне вдосконалення заходів з охорони праці для досягнення їх найбільшої ефективності, реалістичними і досяжними, належним чином документально доведеними до всіх рівнів і структур підприємств, установ, організацій.

Настанова дозволяє реалізувати сучасні принципи охорони праці: уникнення ризиків (профілактика), безпечні технології, оптимізація умов праці, співпраця роботодавців і працівників на рівних засадах, право участі в ухваленні рішень щодо власної роботи, право знати та принцип прозорості. Безперервне вдосконалення й розвиток охорони праці набули нових форм у ЄС упродовж останніх років і поширилися сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний і соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків і професійних захворювань.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Марчук А. О., Прищак М. Д. Менеджмент сприятливих умов праці людини як головна функція психології праці. Матеріали XLV науково-технічної конференції ВНТУ. Вінниця, 2016. URL: <http://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2016/paper/view/918>.
2. Гринюк Т. Ю. Сучасні проблеми поліпшення умов праці на підприємствах. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ*. 2014. Вип. 1. С. 121–127. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppog\\_2014\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppog_2014_1_20).
3. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом: навч. посібник. Харків: Вид-во НФаУ, 2015. 517 с.
4. Моніторинг умов праці: підручник / В. І. Голінько, С. І. Чеберячко, М. В. Шибка, О. О. Яворська. Дніпропетровськ : НГУ, 2014. 230 с.
5. Желібо Є. П., Зацарний В. В. Безпека життєдіяльності: навч. посібник. К.: Університет «Україна», 2005. 264 с.
6. Закон України про охорону праці. Постанова ВР № 2695-ХІІ від 14.10.92, ВВР, 1992, № 49, ст. 669. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
7. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-111634-4, Geneva). URL: [http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=66321](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=66321).
8. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 0001–008. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>.
9. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). Official Journal L 393, 30/12/1989. P. 0001–0012. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:1989L0654:EN:HTML>.
10. Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). Official Journal L 393, 30/12/1989 P. 0013–0017. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0655:EN:HTML>.
11. Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements

for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). Official Journal L 393, 30/12/1989 P. 0018–0028. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0656:EN:HTML>.

**Кобилянський Олексій Олександрович** – студент групи ЕК-20б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [akobylunsky@gmail.com](mailto:akobylunsky@gmail.com).

**Прищак Микола Дем'янович** – канд. педаг. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [pryshhak.m.d@vntu.edu.ua](mailto:pryshhak.m.d@vntu.edu.ua).

**Oleksiy O. Kobylunsky** – student of the EC-20b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [akobylunsky@gmail.com](mailto:akobylunsky@gmail.com).

**Mykola D. Pryshchak** – Ph.D. pedagogue. Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [pryshhak.m.d@vntu.edu.ua](mailto:pryshhak.m.d@vntu.edu.ua).