

To the characteristic of separate elements of the organization of labor protection at the enterprises with harmful working conditions

До характеристики окремих елементів організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці

Andrii Davydenko

Key words:

organization, labor protection, enterprises, harmful working conditions, elements, organizational principles.

Ключові слова:

організація, охорона праці, підприємства, шкідливі умови праці, елементи, організаційні засади.

Постановка проблеми. Належне забезпечення охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці фактично неможливе без якісної організації відповідної діяльності. Варто відзначити, що в науковій літературі поняття «організація» трактується по-різному, втім, ми вважаємо, що в контексті окресленої проблематики її найдоцільніше розглядати як певний процес, який спрямований на забезпечення ефективного й результативного функціонування конкретної системи. Виходячи з вищенаведеного, можна підсумувати, що організація охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці є діяльністю неправового (управлінського) характеру, яка безпосередньо реалізується на кожному окремому підприємстві з метою забезпечення ефективного функціонування досліджуваної у роботі системи.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання щодо організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці у своїх наукових дослідженнях розглядали: О.Б. Моргулець, О.В. Красноборов, М.В. Мельничук, О.І. Москаль, Г.І. Купалова, Н.І. Сулік, В.Д. Малков, В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, І.О. Щєблїкіна, Д.В. Грибова й багато інших. Однак справедливим буде вказати, що більшість наукових праць були присвячені лише загальним організаційним засадам, водночас комплексного дослідження елементів організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці так проведено й не було.

Мета статті – надати характеристику окремим елементам організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

Виклад основного матеріалу. Організація охорони праці прямо залежить від ефективності та якості управлінської діяльності керівників підприємств. Слід також відзначити, що за своєю сутністю організація є непростим за своєю структурою явищем, яке складається із великої кількості елементів. Ми ж своєю чергою, спираючись на аналіз наукових позицій і норм чинного законодавства України, вважаємо, що організація охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці має передбачати:

1. Створення в організаційній структурі підприємства відповідної служби, працівники якої мають відповідати за охорону праці. Організаційна структура – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, що знаходяться між собою в стійких взаємостосунках, які забезпечують їхнє функціонування та розвиток як єдиного цілого. Елементами структури можуть бути як окремі працівники, служби, так і окремі ланки апарату управління, а взаємозв'язки між ними підтримуються через горизонтальні й вертикальні зв'язки, які носять лінійний і функціональний характер¹. Організаційну структуру підприємства можна визначити як сукупність окремих підрозділів організації (підприємства, компанії та інших), відповідних органів управління ними й комплексу взаємозв'язків між суб'єктами управління окремими підрозділами. У межах управлінської структури виділяють органи управління безпосередніми виробничими процесами (окремими підрозділами, цехами, бригадами) й органи загального управління організації та її управлінських ланок (підрозділів, цехів та інших)².

¹ Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 384 с.

² Економічний енциклопедичний словник. URL: <https://subject.com.ua/economic/slovník/7917.html>.

Відповідно до статті 15 Закону України «Про охорону праці», на підприємстві з кількістю робітників 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. На підприємстві з кількістю робітників менше ніж 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю робітників менше ніж 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники й спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою та заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб³.

Окремо слід також вказати, що на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у розв'язанні будь-яких питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів із безпеки, гігієни праці й інших служб підприємства відповідно до типового положення, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці⁴. Так, наприклад, відповідно до «Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства», затвердженого Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 21 березня 2007 р. № 55⁵, Комісія є постійним консультативно-дорадчим органом. Метою створення Комісії на підприємстві є забезпечення пропорційної участі працівників у розв'язанні будь-яких питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища⁶.

Виходячи із вищенаведених наукових позицій, слід узагальнити, що створення в структурі підприємства окремого органу (підрозділу), відповідального за охорону праці, має важливе значення з боку забезпечення ефективного функціонування відповідної системи. Разом із тим, необхідно відзначити, що діяльністю виключно окреслених вище суб'єктів забезпечення охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці не обмежується, їх перелік є значно ширшим та охоплює низку інших органів державної влади, правовий статус і зміст діяльності яких заслуговує на проведення окремого наукового дослідження.

2. Кадрове забезпечення. Досить часто поняття кадрового забезпечення в юридичній літературі тлумачиться як цілеспрямована діяльність спеціально уповноважених посадових осіб державних органів щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування та планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розставлення й вивільнення персоналу⁷. М.В Мельничук відзначає, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що необхідне для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого боку, кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують і здійснюють інші дії в ході державно-управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником, від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність органу виконавчої влади – не тільки в матеріальному забезпеченні, а й у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу державного управління в заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму й належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елемента, який зумовлює динаміку управлінської діяльності⁸. Кадрове забезпечення, в контексті організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці, є багатоаспектним явищем. Воно містить:

³ Про охорону праці : Закон України від 27 грудня 2019 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

⁴ Про охорону праці : Закон України від 27 грудня 2019 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

⁵ Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 18 листопада 2007 р. № z0311-07 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text>.

⁶ Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 18 листопада 2007 р. № z0311-07 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text>.

⁷ Красноборов О.В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрямок діяльності Державної судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 42. С. 179–186.

⁸ Мельничук М.В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2009. 197 с.

- a) первинну підготовку фахівців з охорони праці, які мають володіти всією необхідною сукупністю інформації як безпосередньо про саме спеціальність «охорона праці», так і про специфіку роботи самого підприємства зі шкідливими умовами праці;
- b) створення якісного професійного відбору як безпосередньо працівників, що здійснюють трудову діяльність у шкідливих умовах, так і професіоналів, що відповідають безпосередньо за охорону праці;
- v) навчання працівників, які здійснюють трудову діяльність на відповідному підприємстві;
- г) створення сприятливих умов для подальшого професійного зростання фахівців з охорони праці.

Таким чином, кадрове забезпечення є невіддільною та важливою складовою частиною організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Адже в контексті обраної проблематики саме від професійності, якості й результативності роботи кожного окремого працівника (незалежно від того, чи він фахівець з охорони праці, чи здійснює трудову діяльність безпосередньо в шкідливих умовах) напряду може залежати життя та здоров'я інших людей.

3. Фінансове й матеріально-технічне забезпечення діяльності, пов'язаної з охороною праці. Фінансове забезпечення слід розглядати як сукупність економічних відносин, що виникають із приводу пошуку, залучення та ефективного використання фінансових ресурсів та організаційно-управлінських принципів, методів і форм їх впливу на соціально-економічну життєдіяльність територіальних одиниць і господарських суб'єктів. Фінансове забезпечення реалізується через систему фінансування, що може здійснюватися в трьох формах: самофінансування, кредитування та безповоротне фінансування з бюджету⁹. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному й місцевих бюджетах. Для підприємств незалежно від форм власності або фізичних осіб, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. На підприємствах, що утримуються коштом бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється в колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка, відповідно до законодавства, використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України¹⁰. В умовах сьогодення без належного фінансового й матеріально-технічного забезпечення досить складно уявити здійснення будь-якої діяльності. І охорона праці в цьому контексті не є виключенням, або ж навіть навпаки є яскравим прикладом того, що створити безпечні умови праці просто неможливо без грошових і матеріальних витрат.

4. Інформаційне забезпечення. Інформація – це важливий ресурс, який дозволяє ефективно, якісно й оперативно приймати необхідні управлінські рішення. Щодо поняття «інформаційне забезпечення», то, на думку Г.І. Купалова, воно є системою одержання, оцінки, зберігання та перероблення даних, створеною з метою вироблення управлінських рішень. Це належить до різних видів діяльності, наприклад, виробничої та збутової, сервісного обслуговування, включаючи підвищення технологічності виробництва, якості вироблюваної продукції, зниження її собівартості, реклами, інформації про асортимент продукції, цін, форм організації сервісу тощо¹¹. Отже, інформаційне забезпечення є важливим етапом і необхідною умовою організації та проведення економічного аналізу. Це пояснюється тим, що від складу, змісту, якості вихідних даних залежить ефективність аналітичного дослідження, об'єктивність і дієвість його результатів. Інформаційне забезпечення економічного аналізу – це створення бази даних, комплексу інформаційних засобів, необхідних для дослідження господарської діяльності й розв'язання завдань управління¹².

Тож вдало побудоване інформаційне забезпечення – це важлива умова функціонування організації, передумова її необхідної гнучкості, здатності швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі¹³.

⁹ Москаль О.І. Фінансове забезпечення розвитку агропромислового виробництва регіону (на матеріалах Чернівецької області) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.04.01. Київ, 2001. 16 с.

¹⁰ Про охорону праці : Закон України від 27 грудня 2019 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

¹¹ Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 639 с.

¹² Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 639 с.

¹³ Сулік Н.І. Інформаційна система як організаційний ресурс інформаційного забезпечення організацій. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. Вип. 41. Ч. 2. Київ, 2003. С. 192–197.

Нагальним для формування інформаційного забезпечення є аналіз зовнішнього середовища, дослідження взаємозв'язків на основі базової системи принципів розвитку економіки як ключової ланки соціально-економічного стану ринку праці. На сучасному етапі ринок праці – над сегментоване соціальне поле з нерівномірним доступом до процесів реалізації прав працівника, відсутністю інвестицій у людський капітал¹⁴.

Таким чином, інформаційне забезпечення є невіддільною складовою частиною будь-якої діяльності. Щодо обраної в представленому дослідженні проблематики, то інформаційне забезпечення має багато складових частин: по-перше, воно забезпечує суб'єкти контролю всіма необхідними даними про стан підконтрольного об'єкта, що своєю чергою сприяє прийняттю ефективних управлінських рішень, які дозволяють оперативно розв'язувати нагальні проблеми у сфері охорони праці на підприємстві; по-друге, інформаційне забезпечення дозволяє безпосередньо працівникам, які здійснюють трудову діяльність на підприємстві зі шкідливими умовами праці, отримати всю необхідну інформацію, яка дозволяє їм якісно, ефективно й безпечно виконувати свою трудову функцію. Варто також відзначити, що вся необхідна інформація у сфері охорони праці не просто має бути доступною для всіх без виключення працівників підприємства, а ще й роботодавець зобов'язаний здійснювати контроль за якістю та повнотою знань.

5. Планування діяльності, пов'язаної з охороною праці на підприємстві. Взагалі, план – це складне управлінське рішення, що є сукупністю взаємозалежних окремих рішень у вигляді конкретних заходів із вказанням черговості їх здійснення, виконавців намічених заходів, термінів виконання останніх, способів контролю за виконанням заходів і плану в цілому¹⁵. Своєю чергою, планування – це вид управлінської діяльності, який визначає перспективу й майбутній стан організації, шляхи й способи його досягнення. Процес планування допомагає прийняттю обґрунтованих управлінських рішень. Його мета полягає у визначенні необхідної кількості ресурсів, впровадженні нововведень для адекватного реагування на зміни зовнішнього середовища. Планування є необхідною передумовою успішної діяльності організації в майбутньому, процесом підготовки обґрунтованих перспективних рішень. В залежності від строку планового періоду розрізняють короткострокові плани організації (до одного року), середньострокові (від одного до п'яти років) і довгострокові (від п'яти до десяти років)¹⁶.

Планування є необхідною умовою успішної діяльності організації в майбутньому, це процес підготовки обґрунтованих перспективних рішень. Головне завдання планування полягає в тому, щоб надати орієнтири майбутнього стану організації; сприяти розв'язанню проблем, які виникають у процесі роботи; стимулювати організацію, координацію та мотивацію роботи; породжувати корисну інформацію на підставі сигналів зворотного зв'язку про фактичний стан керованих об'єктів; вимагати підвищення кваліфікації персоналу; робити необхідним контроль виконаного, облік, аналіз¹⁷. Відсутність системи планування, як слушно відзначає І.О. Щєбликіна, призводить до нерозуміння персоналом мети, до якої прагне організація; втрати орієнтації в конкурентному середовищі; короткострокового характеру рішень управлінського персоналу; помилкових рішень у тактиці через відсутність стратегії; інертності персоналу в пізнанні ринкового механізму й виборі лінії поведінки на ринку; ведення обліку й контролю формально, без аналізу результатів роботи¹⁸.

У контексті обраної проблематики планування охорони праці містить розробку:

- а) планів проведення профілактичних заходів з охорони праці на підприємстві;
- б) порядку запровадження новітніх технологій у діяльність підприємства, що дозволять підвищити якість та ефективність охорони праці;
- в) планів матеріально-технічного й фінансового забезпечення діяльності тощо.

Висновок. Завершуючи представлене наукове дослідження, слід ще раз наголосити, що від того, наскільки добре організовано охорону праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці, напряму залежить життя та здоров'я працівників. За своєю суттю організація є складним явищем, яке вимагає від роботодавця науково обґрунтованого й відповідального підходу до її здійснення. Саме тому ми переконані,

¹⁴ Ульянченко Ю.О., Гнатенко А.І. Інформаційне забезпечення процесу прийняття рішень у державному управлінні: нові методологічні підходи. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 2. С. 230–238.

¹⁵ Малков В.Д. Методические основы планирования в сфере социального управления. Москва, 1975. 212 с.

¹⁶ Рудь В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 312 с.

¹⁷ Щєбликіна І.О., Грибова Д.В. Основи менеджменту : навчальний посібник. Мелітополь : Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.

¹⁸ Щєбликіна І.О., Грибова Д.В. Основи менеджменту : навчальний посібник. Мелітополь : Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.

що робота роботодавця в окреслених вище напрямках повинна здійснюватися комплексно й послідовно, що своєю чергою дозволить створити безпечні умови для здійснення трудової діяльності працівниками й мінімізувати рівень ризиків для їхнього життя та здоров'я.

Анотація

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених і норм чинного законодавства України визначено й надано характеристику найважливішим елементам організації охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Наголошено, що робота роботодавця в окреслених у статті напрямках повинна здійснюватися комплексно й послідовно, що своєю чергою дозволить створити безпечні умови для здійснення трудової діяльності працівниками й мінімізувати рівень ризиків для їхнього життя та здоров'я.

Summary

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the most important elements of the organization of labor protection at the enterprises with harmful working conditions are defined and given the characteristic. It is emphasized that the work of the employer in the areas outlined in the article should be carried out comprehensively and consistently, which in turn will create safe working conditions for employees and minimize the level of risks to their lives and health.

Використана література:

1. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 384 с.
2. Економічний енциклопедичний словник. URL: <https://subject.com.ua/economic/slovník/7917.html>.
3. Про охорону праці : Закон України від 27 грудня 2019 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
4. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 18 листопада 2007 р. № з0311-07 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text>.
5. Красноборов О.В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрямок діяльності Державної судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 42. С. 179–186.
6. Мельничук М.В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2009. 197 с.
7. Москаль О.І. Фінансове забезпечення розвитку агропромислового виробництва регіону (на матеріалах Чернівецької області) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.04.01. Київ, 2001. 16 с.
8. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 639 с.
9. Сулік Н.І. Інформаційна система як організаційний ресурс інформаційного забезпечення організацій. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. Вип. 41. Ч. 2. Київ, 2003. С. 192–197.
10. Ульянов Ю.О., Гнатенко А.І. Інформаційне забезпечення процесу прийняття рішень у державному управлінні: нові методологічні підходи. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 2. С. 230–238.
11. Малков В.Д. Методические основы планирования в сфере социального управления. Москва, 1975. 212 с.
12. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 312 с.
13. Щєблїкіна І.О., Грибова Д.В. Основи менеджменту : навчальний посібник. Мелітополь : Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.

Andrii Davydenko,

Postgraduate Student

Kharkiv National University of Internal Affairs