

денні навчання безпосередніх виконавців робіт і керівників, свідоме порушення правил безпеки.

2. Недостатнє знання роботодавцями вимог з охорони праці, небажання роботодавців займатися організацією охорони праці, відсутність на підприємствах профспілкових організацій, колективних договорів, угод з охорони праці, які могли б у правовій формі закріпити вимоги про створення безпечних умов праці, неефективність і неоперативність контролю з боку місцевих органів виконавчої влади і територіальних органів нагляду внаслідок великої кількості підприємств, невимогливість працівників до умов праці з остраху втратити своє робоче місце.

Для покращення ситуації із забезпечення належних і безпечних умов праці необхідно змінювати ситуацію шляхом здійснення відповідних заходів. Серед таких заходів доцільно було б: приведення у відповідність з Європейськими нормами діючих національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці;

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

дартів щодо забезпечення та гарантування працівнику його права на безпечні умови праці.

УДК 331.4

**Василик А.В.,**  
канд. екон. наук, доц.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ**

За сучасних умов для України характерна вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці. Це проявляється і у надвисокій чисельності працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у неналежних умовах, і у надзвичайних показниках травматизму і профзахворюваності в Україні, і у високих розмірах відшкодування матеріальної шкоди потерпілим на виробництві, і у практиці приховування нещасних випадків на виробництві та непов'язанні їх і професійних захворювань з виробничим і трудовим процесом тощо. Зазначене унеможливорює віднесення трудової діяльності людини, яка може й працює в умовах свободи, за

високого рівня винагороди праці, однак при цьому ризикує власним здоров'ям і благополуччям, до гідної.

Упродовж багатьох років основними причинами виробничого травматизму є організаційні, серед яких порушення вимог інструкцій, правил експлуатації та особиста необережність самих потерпілих. Такий загальний відсоток організаційних причин свідчить про те, що роботодавці, посадові особи та фахівці служб охорони праці підприємств вживають недостатньо профілактичних заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, які мали б попередити виробничий травматизм, аварійність і професійну захворюваність, викликаних умовами праці. Організаційні причини є, як правило, наслідком недоліків навчання та інструктажу з питань охорони праці або організації виробництва і трудового процесу тощо.

Також для вітчизняних підприємств характерними проблемами є неналежне проведення або ухилення від проведення атестації робочих місць, не вжиття заходів щодо усунення виявлених шкідливих для здоров'я людини факторів, відсутність на багатьох підприємствах, у тому числі зі шкідливими умовами виробництва, медичних частин, санаторіїв-профілакторіїв. В Україні також на більшості малих і приватних підприємств немає служб охорони праці, як і профілактики виробничого травматизму. На тих з них, де служба формально є, також чимало порушень і недоліків.

Усе це дає підстави говорити про недосконалість і низьку ефективність системи управління безпекою праці на виробництві.

Серед першочергових заходів щодо впровадження інноваційних механізмів у сфері безпеки праці варто відмітити переорієнтацію всієї системи охорони праці на європейські концептуальні засади, а саме: від реагування на страхові випадки, відшкодування заподіяної шкоди працівникам до прогресивної моделі попередження виробничих ризиків та управління професійною безпекою працівників, що створює можливості для забезпечення гідних і безпечних умов праці. Тобто сучасні механізми безпеки праці ґрунтуються на превентивному підході і включають у себе удосконалення інституційного забезпечення, економічного стимулювання, соціального діалогу і соціальної відповідальності на різних рівнях.

Однак вимагати негайного переходу вітчизняних підприємств до управління охороною праці відповідно до вимог ДСТУ OHSAS 18001:2010 не можна, але курс на вдосконалення систем управління охороною праці є велінням часу.

На жаль, досі можна констатувати фактичну компенсаційну спрямованість (на відміну від задекларованої профілактичної) системи управління професійним здоров'ям в Україні, низький рівень фінансування через відсутність ефективних механізмів оцінки заходів зі зниження ризиків, ігнорування міжнародних стандартів з охорони і безпеки праці [1].

Необхідно включати відповідні заходи у колективні договори і угоди на усіх рівнях соціального діалогу — від локального до національного.

Зокрема, вважаємо позитивним включення до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року низки домовленостей соціальних партнерів у сфері умов та охорони праці [2]. Серед них важливо виокремити такі основні, що покликані вирішити існуючі проблеми у сфері безпеки праці в Україні.

Так, у контексті порушення прав на безпечні та гідні умови праці працівників, що працюють в умовах неформальної зайнятості, сторони домовились спільно опрацювати у 2016 році комплекс заходів щодо забезпечення легалізації трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях з метою скорочення обсягів нелегальної праці та нелегальної зарплати.

У контексті впровадження європейських засад з безпеки, гігієни праці та професійного здоров'я позитивно оцінюємо домовленість сторін щодо спільного опрацювання протягом 2016–2017 років пропозиції щодо ратифікації таких Конвенцій МОП: № 121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму; № 152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах; № 167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві; № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Генеральна угода містить також домовленості щодо:

- опрацювання у 2016 році питання удосконалення державної статистичної звітності для об'єктивного спостереження за реальним станом умов і безпеки праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності, їх соціально-економічних наслідків, видатків роботодавців на заходи поліпшення умов та безпеки праці;
- проведення консультації щодо застосування паспорта здоров'я працівників підприємств, установ, організацій;
- сприяння впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками;
- інші.

Разом з тим, про виконання домовленостей у 2016 р. говорити поки що зарано, адже Генеральна угода була підписана лише 23 серпня 2016 р., а зокрема, Кабінет Міністрів України лише наприкінці грудня 2016 р. затвердив «План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні» [3]

Разом з тим, аналіз положень Генеральної угоди та окремих Галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях [4] дає підстави стверджувати, що сторони часом дублюють у них законодавчо встановлені обов'язкові до виконання норми, зокрема щодо обов'язків роботодавців у сфері охорони праці та прав працівників на безпечні та гідні умови праці.

Ще однією концептуальною основою переорієнтації вітчизняної системи охорони праці є формування культури гігієни і безпеки праці на всіх рівнях. В Україні питанню формування культури безпеки праці також приділяється увага. Зокрема, Генеральна угода на 2016—2017 рр. містить домовленості сторін про запровадження з 2016 року на національному каналі телевізійного проекту «Безпека праці та життєдіяльності» (п. 2.47.2).

До «Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014—2018 роки» [5] також включено ряд важливих положень у цьому напрямі, зокрема:

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;
- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;
- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;
- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності; тощо.

На основі визначених концептуальних засад серед основних напрямів удосконалення інституціонального забезпечення гідних умов і безпеки праці в контексті практичного впровадження концепції гідної праці виділимо основні.

У сфері нормативно-правового забезпечення потребують першочергової реалізації такі заходи:

- законодавче унормування визначення поняття «безпека праці»;

- імплементація положень стандарту ДСТУ ОHSAS 18001:2010 у національне законодавство, положення «Система управління охороною праці та ризиками» з метою нормативно-правового забезпечення в українському законодавстві про охорону праці вимог щодо вивчення ризиків, їх ідентифікації, оцінювання та управління ними;

- виконання домовленостей соціальних партнерів щодо ратифікації Конвенцій МОП № 121, 152, 167, 187;

- внесення змін і доповнень у національне законодавство щодо економічного стимулювання роботодавців: впровадження правових, організаційних та інших механізмів розробки заходів економічної заінтересованості бізнесу створювати на підприємствах належні умови праці;

- розроблення технічних і технологічних регламентів безпеки праці;

- внесення змін до державної статистичної звітності з охорони праці та промислової безпеки;

- перегляд системи експертизи умов праці, доповнивши її оцінюванням виробничих ризиків;

- внесення на розгляд Кабінету Міністрів України та затвердження проекту Концепції відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах зі шкідливими умовами праці;

- урегулювання питань управління охороною праці та професійними ризиками на малих і середніх підприємствах з метою вирішення проблем неформальної зайнятості і зростання масштабів незахищеної праці; та ін.

У сфері становлення інституту соціальної відповідальності усіх суб'єктів і колдоговірного регулювання:

- участь соціальних партнерів у розробленні та запровадженні державних і галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і науково-методичного забезпечення реалізації відповідних моделей системи попере-

дження та усунення професійних ризиків на різних рівнях управління (країна, регіон, галузь, підприємство);

— у колективних договорах та угодах виключення положень і заходів, які вже реалізовано і які гарантуються Законами України та є обов'язковими до виконання (усунення дублювання законодавчо встановлених норм);

— відновлення у Генеральній та/або галузевих угодах положення щодо включення до нормативних навчальних дисциплін з охорони праці у вищих і професійно-технічних освітніх закладах;

— посилення контролю, забезпечення належного проведення та недопущення ухилення роботодавців від проведення атестації робочих місць, надання у повному обсязі працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці;

— посилення громадського контролю у сфері охорони праці, підвищення дієвості профспілок, сприяння залученню інших громадських організацій;

— орієнтація на соціальний діалог і залучення громадських організацій до управління охороною праці на всіх рівнях;

— розроблення та впровадження ефективних динамічних стратегій управління безпекою праці, інтегрованих в загальну систему менеджменту підприємства, підвищення ролі служб охорони праці на підприємствах;

— розвиток і впровадження системи аудиту охорони праці та промислової безпеки (як внутрішнього, так і зовнішнього) з урахуванням специфіки підприємств, системи прогнозування безпеки праці, працезохоронного менеджменту і маркетингу;

— приведення нормативних документів з охорони праці на підприємствах відповідно до вимог нормативних правових актів і забезпечення їх виконання (особливо на малих і середніх підприємствах);

— формування культури профілактики у сфері безпеки та гігієни праці на всіх рівнях і реалізація проголошених заходів у цій сфері; тощо.

Серед організаційно-інформаційних заходів відмітимо такі:

— проведення науково-практичних конференцій, семінарів, консультацій з управління ризиками для роботодавців;

— навчання посадових осіб щодо управління небезпеками і ризиками на підприємствах;

— недопущення порушень у порядку навчання та інструктажів у сфері охорони праці;

— пропагування цілей безпеки та гігієни праці, формування у суспільстві настанов щодо запровадження соціальної відповіда-

льності усіх суб'єктів у сфері професійної безпеки та охорони праці тощо.

### **Література**

1. Дзюба О. Аналіз витрат у системі управління професійними ризиками / О. Дзюба // Економічний аналіз. — 2012. — Випуск 10. Частина 2. — С. 215-218.
2. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>
3. «План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні»: Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1044-р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1044-2016-%D1%80/print1490650749145782>
4. «Про Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях, які належать до сфери управління Держрезерву України на 2014-2018 роки; Галузева програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища у транспортно-дорожньому комплексі та галузі поштового зв'язку на 2014-2018 роки.
5. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Відом. Верхов. Ради України. — 2014. — № 10. — Ст. 112.

УДК 338

*Іванова А. С.,*

канд. екон. наук, старший викладач,  
кафедра стратегії підприємств  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **ТЕХНОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК БАЗИС ПРИ ВИРІШЕННІ ЗАВДАНЬ УПРАВЛІННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління технологічним розвитком підприємства у тих чи інших аспектах вивчається цілою низкою наукових дисциплін. У науковій літературі суттєво відрізняються принаймні два підходи до розуміння цього явища: традиційне тлумачення технологічного розвитку економічними дисциплінами, як то економіка підприємства й організація виробництва, та трактування в управлін-