

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

С.В. Волошина*, 2011

Криворізький економічний інститут

Розглянуто сучасну проблематику теоретичного обґрунтування системи професійної безпеки і здоров'я в контексті наближення вітчизняної практики до вимог міжнародних стандартів. Визначено роль капіталу-здоров'я у розвитку людського капіталу підприємства.

Ключові слова: *людський капітал підприємства, капітал-здоров'я, система професійної безпеки і здоров'я.*

Постановка проблеми. Вагомою складовою людського капіталу підприємства є капітал-здоров'я, умовою збереження якого виступає ефективне функціонування системи професійної безпеки і здоров'я. Підвищена увага до проблем безпеки праці пояснюється, в першу чергу, тим, що з кожним роком, незважаючи на заходи, що вживаються, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками, і кількість профзахворювань.

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн. нещасних випадків, пов'язаних із трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. На виробництві гине майже 354 тис. працівників. Щодня у світі відсутні на робочому місці внаслідок хвороби (тимчасової непрацездатності) близько 5% робочої сили. Через витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, втрачається до 1250 млрд. дол. США, або майже 4% світового валового внутрішнього продукту [9].

Попри спільні тенденції в Україні щорічно відбувається скорочення витрат на охорону здоров'я і безпеку праці як за часткою у витратах на робочу силу, так і в абсолютному вираженні. Це при тому, що простежується загальна тенденція до зростання обсягів витрат на робочу силу, тобто розмірів людського капіталу.

Специфічна структура національної економіки, в якій за обсягами виробництва домінує частка підприємств гірничо-металургійного комплексу, обумовлює високий рівень травматизму і професійних захворювань через використання небезпечних знарядь праці та застарілих технологій. До того ж вагомою причиною нещасних випадків на виробництві є неналежно організована система охорони праці, відповідальність за яку несе, в першу чергу, роботодавець. Так, на більшості підприємств не проводиться атестація робочих місць на відповідність вимогам охорони праці, значна частина працівників не забезпечується засобами індивідуального захисту тощо.

Таким чином, умова підвищення рівня безпеки виробництва за нинішніх умов комерціалізації всіх сторін суспільства не супроводжується адекватним нарощуванням обсягів капіталу-здоров'я, що пов'язано з наявними проблемами менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні аспекти системи професійної безпеки і здоров'я, оцінки її ефективності та ролі у розвитку людського капіталу як держави, так і окремого підприємства активно досліджували і продовжують досліджувати такі вітчизняні та закордонні науковці, як Ю.Ф. Акуличев, І.О. Бабокін, В.М. Вексельман, Є.О. Геврик, Г.Г. Гогіташвілі, О.А. Грішнова, І. Дишловий, С.П. Какаулін, Е.О. Макарова, Т.Ф. Михнюк, О.Ю. Сердюк, К.З. Ушаков та інші. Між тим, сучасний стан розвиненості цієї системи, її відсталість від світового розвитку зумовлює нагальність продовження дослідження цього питання.

Формулювання цілей статті. Метою статті виступає визначення сутності та ролі системи професійної безпеки і здоров'я у розвитку людського капіталу підприємства в контексті наближення вітчизняної практики до вимог міжнародних стандартів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація концепції людського капіталу на підприємствах у частині капіталу-здоров'я здійснюється через систему професійної безпеки і здоров'я. Актуальність проблеми поліпшення стану промислової безпеки та охорони праці обумовлена одним із першочергових питань через невідповідність нормативно-правової бази з охорони праці законодавству ЄС. В Україні нараховується понад 10 тисяч чинних нормативно-правових актів, які не відповідають реаліям сьогодення, оскільки розроблялися 30-40 років тому, а деякі пожежовибухонебезпечні виробництва взагалі не мають правил безпеки [16].

Як свідчить аналіз, практично майже у всіх галузях промисловості на цей час переважно (70%) діють нормативні акти міністерств і відомств колишнього СРСР, що не приведені у

*©С.В. Волошина – канд. екон. наук, доцент, Криворізький економічний інститут

відповідність до законодавства та нормативно-правових актів України.

Основними законодавчими актами, які регулюють в Україні питання професійної безпеки і здоров'я, є Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та відповідні державні нормативно-правові акти з охорони праці (ДНАОП). Крім того, в Україні діє система стандартів безпеки праці (ССБП) – комплекс взаємозв'язаних стандартів, спрямованих на забезпечення безпеки праці, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці. У свою чергу, стандарти безпеки праці поділяються на міжнародні, державні, міжгалузеві, галузеві стандарти підприємств.

Наразі найвагомим документом на міжнародному рівні, який регулює цю сферу, є стандарт OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Assessment Series», в якому встановлені загальні вимоги для систем управління охороною праці і попередження професійних захворювань як складової частини загальної системи якості, і який вперше було оприлюднено у 1999 році. Стандарт розроблено за участю національних органів зі стандартизації ряду країн – Великої Британії, Японії, ПАР, Ірландії, а також окремих фірм і дослідницьких організацій. У доповнення до OHSAS 18001 випустили стандарт OHSAS 18002, який містить пояснення до вимог стандарту і керівництво зі створення системи. Слід додати, що немає єдиного перекладу назви цього документа. Так, Держстандарт Росії використовує сполучення «системи управління професійною безпекою і здоров'ям»; у компанії DNV (провідна міжнародна компанія-сертифікатор) використовують поняття «системи менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві». У будь-якому випадку мова йде про систему управління у галузі охорони праці [18].

На початку липня 2007 року була опублікована нова версія вимог «OHSAS 18001 Occupational health and safety management systems – Requirements standard». На відміну від документа 1999 р., який називався «специфікацією», тепер OHSAS має статус міжнародного стандарту, визнаного Міжнародною Організацією зі Стандартизації ISO. В Україні цьому стандарту OHSAS 18001:2007 відповідає чинний Національний стандарт України ДСТУ-П OHSAS 18001:2006 «Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги».

Підкреслимо той факт, що термін «система професійної безпеки і здоров'я» міжнародного стандарту OHSAS 18001 у вітчизняній науці і практиці не використовується; його підміняє термін «охорона праці». Подолання існуючих термінологічних відмінностей потребує детального дослідження категорії «охорона праці». У Законі України «Про охорону праці» цей термін трактується як «система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [1]. Того ж підходу дотримуються такі науковці, як В.М. Іванов і Б.М. Коржик, Ю.Ф. Акуличев, Н.В. Глушенко, Є.О. Геврик, Г.Ф. Денисенко, К.З. Ушаков, О.А. Грішнова та інші.

У той же час В.М. Вексельман і Л.З. Синенко наголошують на першоважливості правової бази охорони праці і визначають її як «систему законодавчих актів і відповідних їм соціально-економічних, технічних, гігієнічних та організаційних заходів, які забезпечують безпеку, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці» [4].

Водночас термін «охорона праці» не зустрічається у конвенціях і рекомендаціях МОП, де оперують такими термінами, як «гігієна праці», «гігієна», «безпека і гігієна праці», «охорона здоров'я» тощо (табл. 1).

Термін «гігієна праці» розкритий в «Енциклопедії з безпеки праці», опублікованої у 1998 р. МОП: «Гігієна праці – наука і практична діяльність, що присвячена виявленню й оцінці факторів оточуючого середовища, боротьбі з тими факторами і стресами, що виникають на робочому місці внаслідок виконання роботи і можуть призвести до захворювань, погіршення здоров'я і самопочуття, а також викликати серйозні незручності і зниження трудової активності робітників або членів певного співтовариства» [2; 10]. У конвенціях МОП терміни «гігієна» та «гігієна праці» використовуються як синоніми.

Згідно Енциклопедії з охорони і безпеки праці гігієна праці спрямована на створення і підтримку найбільш високого рівня фізичного, психічного і соціального здоров'я працівників усіх професій, на профілактику професійних захворювань і захист працівників від ризику отримати професійне захворювання, на створення і підтримку виробничого середовища, сприятливого для фізіологічного та психологічного здоров'я і, в цілому, на адаптацію робочого місця до людини і

людини до роботи [21].

Таблиця 1

**Застосування термінів, пов'язаних із професійною безпекою і здоров'ям,
у конвенціях МОП**

Назва конвенції	Терміни, що застосовуються
Конвенція МОП № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище", 1981р. (не ратифікована Україною)	Здоров'я, безпека і гігієна праці
Конвенція МОП № 81 "Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі", 1947 р. (ратифікована Україною 08.09.2004 р.)	Охорона здоров'я і техніка безпеки, безпека і гігієна праці
Конвенція МОП № 161 "Про служби гігієни праці", 1985 р. (ратифікована Україною 10.03.2010 р.)	Служба гігієни праці, охорона здоров'я, безпека і гігієна праці
Конвенція МОП № 176 "Про безпеку та гігієну праці на шахтах", 1995 р. (ратифікована Україною 15.02.2011 р.)	Безпека і гігієна праці
Конвенція МОП № 167 "Про охорону праці при використанні азбесту", 1988 р. (не ратифікована Україною)	Безпека і гігієна праці
Конвенція МОП № 120 "Про гігієну в торгівлі та установах", 1964 р. (ратифікована Україною 29.05.1968 р.)	Гігієна робочого місця

Аналогічне визначення терміну «гігієна праці» наведено у «Гігієнічній класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: *«Гігієна праці – галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, їх вплив на здоров'я, функціональний стан людини, розробляє наукові основи гігієнічної регламентації факторів виробничого середовища і трудового процесу, практичні заходи, спрямовані на профілактику шкідливої і небезпечної їх дії на працюючих»* [11].

У Керівництві з систем управління охороною праці, що було опубліковане Міжнародним бюро праці, термін «охорона праці» використовується у значенні «безпека і здоров'я». Як йдеться у глосарії Керівництва, Комітет з охорони праці – це комітет з безпеки і здоров'я (safety and health committee); представники працівників з охорони праці – workers safety and health representative [11]. Наразі в Україні є спроби привести визначення «охорони праці» у відповідність із міжнародними стандартами. Так, у ДСТУ-П ОHSAS 18001:2006 «Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги» це поняття трактується вже як «безпека та гігієна праці». Багато сучасних наукових доробок присвячено питанням управління охороною праці та систем управління нею. Так, К.З. Ушаков управління охороною праці визначає як «постійну, планомірну й цілеспрямовану діяльність господарюючих, державних і громадських організацій та посадових осіб по забезпеченню безпечних, здорових і комфортних умов праці та регулювання трудових відносин у процесі виробництва» [18].

В.М. Москальова наголошує на тому, що *«управління охороною праці здійснює цілеспрямовану дію на систему «людина-виробництво», що являє собою всю сукупність елементів, з якими людина взаємодіє в процесі праці і які можуть чинити на неї відповідний вплив. Об'єктами управління охороною праці є діяльність функціональних служб і структурних підрозділів підприємств по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях та на об'єктах у цілому»* [15].

В.Л. Луценков і О.В. Гранкіна зазначають, що *«управління охороною праці – це розробка і реалізація профілактичних заходів щодо попередження виробничого травматизму, стимулювання роботодавця – покращувати умови і безпеку праці, удосконалювати нормативно-правову базу, створити ефективну систему навчання і підвищення кваліфікації посадових осіб і працівників з питань охорони праці»* [12].

Вважаємо, що під управлінням охороною праці слід розуміти процес постійного та цілеспрямованого впливу суб'єктів управління охороною праці на відповідні функціональні служби та підрозділи підприємств через реалізацію відповідних управлінських функцій (планування, реалізації, мотивації та постійного контролю) щодо забезпечення належних умов праці на окремих робочих місцях і по підприємству в цілому та мінімізації ризиків щодо втрати професійного і загального здоров'я працівників.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці» на кожному підприємстві повинна діяти система управління охороною, за допомогою якої реалізується процес управління даною сферою відносин. Розглянемо детально підходи до трактування суті цього поняття (табл. 2).

Таблиця 2

Результати огляду нормативних актів і наукової думки на суть системи управління охороною праці як прообразу системи управління професійною безпекою і здоров'ям

Документ/Автор	Визначення поняття
ДСТУ-П ОHSAS 18001:2006 «Система управління безпекою та гігієною праці. Вимоги»	«Система управління безпекою та гігієною праці – це частина загальної системи управління, яка полегшує управління ризиками безпеки і гігієни праці, які пов'язані з діяльністю організації. Вона включає в себе організаційну структуру, планування, види діяльності, процедури, робочі процеси та ресурси для розвитку, втілення, досягнення, аналізу та підтримання в робочому стані політики організації в галузі безпеки та гігієни праці».
Рекомендації Державного комітету України з промислової безпеки щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві від 27.06.2006 р. № 398	«Система управління охороною праці (СУОП) – частина загальної системи управління виробництвом, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам і професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеці для третіх осіб, що виникають у процесі виробничої діяльності, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих і нормативно-правових актів із промислової безпеки та охорони праці».
Бабокін І.А.	Система управління охороною праці – це підсистема в рамках системи управління виробництвом, «яка включає в себе юридичну та нормативну основу; органи управління – виробничо-технологічні та спеціальні з охорони праці підрозділи та організації; методи і форми управлінських впливів – планування, організація виконання функцій, контроль, стимулювання, облік тощо; засоби управлінських впливів – управлінські рішення, заходи, оперативні команди, розпорядження та ін.; технічні засоби управління; техніко-технологічні засоби і методи забезпечення безпеки праці».
Вільсон А.Г., Петченко І.В.	«Суть системи управління охороною праці полягає в тому, що профілактика травматизму та професійних захворювань переводиться на якісно новий, значно вищий – дотравматичний рівень – профілактику небезпечних ситуацій». Структура СУОП «є підсистемою управління виробництвом, мета якої – створення комплексної системи профілактики небезпечних ситуацій».
Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В.М.	«Система управління охороною праці та ризиком – це сукупність органів управління підприємством (структурним підрозділом), які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють планомірну діяльність щодо виконання завдань охорони праці, спрямованих на усунення неприпустимого ризику здоров'я і працездатності людини в процесі праці».
Жидацький В.Ц., Джигирей В. С., Мельников О.В.	«Система управління охороною праці (СУОП) — це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці».
Грیشнова О.А.	«Охорона праці на підприємстві — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо) та навчально-інформаційних заходів, які забезпечують нормальні умови і безпеку праці».
Михнюк Т.Ф.	«Система управління охороною праці – підготовка, прийняття і реалізація рішень, що включають у себе правові, соціально-економічні, організаційні, технічні, психофізіологічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи і засоби».
Березуцький В.В.	«Система охорони праці поєднує сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці».

Як видно із визначень, думки науковців щодо суті даного поняття дещо різняться. Так, згідно з ДСТУ-П ОHSAS 18001:2006, «система управління охороною праці» розуміється як частина загальної системи управління підприємством, а згідно І.А. Бабокіна, А.Г. Вільсона та І.В. Петченка і Рекомендацій щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві

Державного комітету України з промислової безпеки, охорона праці є частиною системи управління саме виробництвом. Всі ці чотири визначення об'єднує більш широке трактування поняття і включення до складу системи як органів управління, так і методів та засобів реалізації належних їй функцій.

На думку В.Ц. Житецького і В.С. Джигиря, а також Г.Г. Гогіташвілі та Є.-Т. Карчевські, ця система являє собою сукупність органів управління. О.А. Грішнова, Т.Ф. Михнюк і В.В. Березуцький розуміють це поняття як процес здійснення певного комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів. При цьому всі визначення поняття об'єднує ідея щодо загальної мети існування цієї системи – забезпечення нормальних умов і безпеки праці для збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Відмінність трактування поняття згідно з ДСТУ-П OHSAS 18001:2006 та Г.Г. Гогіташвілі і Є.-Т. Карчевські – це акцент на управління ризиками безпеки праці, чого власне вимагає й OHSAS 18001 шляхом заміни атестації робочих місць на оцінку ризиків на них [2; 11].

Отже, на нашу думку, нинішня українська система охорони праці має трансформуватися у *систему професійної безпеки і здоров'я на підприємстві*, яку слід розуміти як частину загальної системи управління підприємством, яка через реалізацію правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів забезпечує ефективне управління ризиками безпеки і гігієни праці, створення безпечних умов праці, збереження життя, здоров'я і працездатності робітників і на цій основі – розвиток людського капіталу.

Таким чином, кінцевим результатом (метою) функціонування системи професійної безпеки і здоров'я, яка гарантує високу працездатність працівників через забезпечення належних умов праці, збереження фізичного, психічного і соціального здоров'я людей, є розвиток людського капіталу підприємства.

Саме інвестиції у здоров'я, до яких відносять витрати на охорону праці, витрати на профілактичні заходи, діагностику, витрати на оплату лікування та реабілітації працівників, витрати на будівництво оздоровчих і фізкультурних центрів, добровільне медичне страхування за рахунок прибутку (доходів) підприємств тощо, являють собою базу для людського капіталу підприємства. Саме ці напрямки інвестування забезпечують умови для розвитку здібностей, знань, умінь і навичок працюючої людини, дозволяють їй повноцінно виконувати поставлені виробничі завдання.

Так, на думку відомого дослідника питань людського капіталу О.А. Грішної, інвестиції в зміцнення здоров'я людей мають велике значення з таких причин: по-перше, стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості одержання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестиції у людський капітал; по-третє, здоров'я людей як носіїв певної генетичної інформації зумовлює якість людського капіталу наступного покоління [6].

Е.О. Макарова відзначає здоров'я як основний структурний елемент людського капіталу. На її думку, недооцінка місця і ролі здоров'я на різних рівнях господарювання може призвести до негативних соціально-економічних наслідків, і тому особової уваги в системі конкурентних переваг підприємства заслуговує дослідження проблем збереження людського капіталу організації через піклування та охорону здоров'я персоналу [13].

І.Г. Захарова стверджує, що капітал-здоров'я є несучою конструкцією, основою людського капіталу. Протягом життя людський капітал зношується, а інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, можуть сповільнити цей процес і підтримати здоров'я та працездатність людини [8].

У свою чергу, І. Дишловий визначив залежність вартісного складу людського капіталу від віку людини, де капітал-здоров'я людини розглядається як база для усіх складових людського капіталу [7]. А, отже, й інвестування підприємства в охорону праці та здоров'я персоналу може значно укріпити його людський капітал.

Соціальне значення інвестицій в охорону праці на виробництві підкреслює С.П. Какаулін, результат яких має прояв у збереженні трудових ресурсів і підвищенні професійної активності працюючих за рахунок покращення стану здоров'я, зростання середньої тривалості життя, що супроводжується зростанням трудового стажу; підвищенні професійного рівня внаслідок зростання

кваліфікації та майстерності через підвищення трудового стажу; можливості використання остаточної трудової активності, досвіду та професійних знань пенсіонерів на доступних для них роботах [10]. Такої ж думки дотримуються й О.Ю. Сердюк і Г.І. Мачула [17].

Отже, роль, яку відіграє система професійної безпеки і здоров'я у збереженні фізичного, психічного і соціального здоров'я трудового колективу підприємства, від якого, в свою чергу, безпосередньо залежить формування, використання і розвиток людського капіталу, поза сумнівом залишається визначальною у формуванні якісних характеристик людського капіталу в поточному і довгостроковому періодах діяльності підприємства.

Слід окремо підкреслити, що розвиток системи професійної безпеки і здоров'я є економічним завданням кожного підприємства, а відтак і держави. Витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві і професійними захворюваннями, становлять значні суми. Так, кожен випадок виробничого травматизму в індустриальній державі (наприклад, європейській) обходиться приблизно в 500-1000 швейцарських франків на день [9].

За даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків, близько 1,8 млрд. грн. в Україні щороку витрачається на відшкодування шкоди, медичну, професійну і соціальну реабілітацію потерпілих від нещасних випадків на виробництві та осіб, що страждають на професійні захворювання. Все це сплачується за рахунок внесків суб'єктів господарювання. У той же час понад 1,3 млрд. грн. витрачається суб'єктами господарювання на оплату пільг і компенсації працівникам за роботу у важких та шкідливих умовах, що позначається на собівартості та конкурентоспроможності вітчизняної продукції [16].

З огляду на статистичні зведення можна стверджувати, що економічно вигідніше вкладати кошти в розвиток системи професійної безпеки і здоров'я, ніж прирікати людей на загибель і нести значні витрати по ліквідації наслідків нещасних випадків та аварій на виробництві.

Вибір об'єктів інвестування у межах системи професійної безпеки і здоров'я ґрунтується на аналізі причин нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Так, серед технічних причин виробничого травматизму в Україні, які становлять близько 20% від загальної кількості, головними є такі: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, засобів виробництва (50%), недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки (17,7%). Це є наслідком того, що промисловий комплекс характеризується структурною недосконалістю і технологічним відставанням, значним «старінням» основних виробничих засобів, знос яких сягає майже 70%. На обладнанні з терміном експлуатації вище нормативного виготовляється майже 50% всієї продукції [9].

В основному причинами нещасних випадків на виробництві є неналежним чином організована система охорони праці, відповідальність за яку несе, в першу чергу, роботодавець. Сьогодні на більшості підприємств не проводиться атестація робочих місць на відповідність вимогам охорони праці, працівники не тільки не забезпечуються засобами індивідуального захисту, а й взагалі не забезпечуються необхідними засобами виробництва. Непоодинокими є випадки укриття факту травмування або загибелі людини, підтасовки фактів, що унеможлиблює залучення до відповідальності керівника підприємства. Відповідно до інформації Міністерства охорони здоров'я, лише 27% підприємств в Україні відповідають вимогам законодавства про охорону праці [19].

Іноземні фахівці, які за програмою МОП працювали в Україні, дійшли висновку, що велика кількість нещасних випадків зі смертельним результатом пояснюється п'ятьма головними причинами: незадовільною підготовкою працівників і роботодавців з питань охорони праці; відсутністю належного контролю за станом безпеки на робочих місцях і виконанням установлених норм; недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту; повільним упровадженням засобів і приладів колективної безпеки на підприємствах; їх зношеністю (у деяких галузях до 80%) засобів [16].

Одним із факторів негативної ситуації є те, що керівники та посадові особи підприємств галузей промисловості недостатньо приділяють увагу заходам попередження аварій та створенню безпечних і нешкідливих умов праці на виробничих дільницях. Часто допускаються чисельні порушення правил безпеки безпосередньо самими виконавцями робіт. Необхідно звернути увагу й на те, що за стажем роботи потерпілих нещасні випадки припадають на період від 1 до 5 років стажу роботи – 37%, від 10 до 20 років – 19%. Парадоксально, але за віком потерпілих від 40 до 50 років найвищий показник постраждалих – 32% [19].

Ще однією з причин високого травматизму на підприємствах України є те, що за останні

роки Держгірпромнагляд реформувався шість разів, що не могло не позначитися на результатах його діяльності. А будь-які зміни тягнуть за собою нескоординовану, безрезультативну діяльність підрозділу, оскільки процес адаптації в нових умовах може тривати не один рік.

Актуальним питанням на сучасному етапі є високий рівень професійної захворюваності. Порівняння професійної захворюваності, виявленої в Україні, за даними деяких країн Європи та світу свідчать, що в Україні ці показники значно нижчі, ніж у розвинутих країнах Європи. Пояснення цього парадоксального явища слід шукати в недосконалості діючої в Україні системи виявлення професійних захворювань, невизнанні принципу пріоритетності медичного обслуговування працюючого населення, відсутності сучасного діагностичного обладнання. Очевидно, що в Україні офіційна статистика виявляє і реєструє лише певну частку професійної захворюваності.

Вирішення проблем покращення стану системи професійної безпеки і здоров'я потребує комплексного підходу, який передбачає розробку та реалізацію ряду заходів на рівні держави, роботодавця і працівника. На рівні підприємства необхідно удосконалити управління цією системою і прискорити процеси навчання.

На теперішній час відзначаються певні зрушення у досліджуваній сфері. Ряд підприємств України впроваджує систему менеджменту промислової безпеки і здоров'я OHSAS (СМПБ). Впровадження таких систем є вимогою зарубіжних партнерів до вітчизняних суб'єктів господарювання, оскільки їх функціонування забезпечує зменшення рівня травматизму і захворювань та відкриває можливість раціонального використання коштів, спрямованих на охорону праці. Наявність у підприємства міжнародного сертифіката OHSAS 18001 свідчить про прогнозованість і керованість охороною праці та зменшення вірогідності втрати майна під час аварій. Крім того, таке підприємство є більш привабливим для внутрішнього і зовнішнього інвестора, тому що високий рівень профілактичної роботи з охорони праці дає можливість зменшувати розміри виплат страхових внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [19]. Створення на підприємстві СМПБ, яка відповідає світовим стандартам, та її сертифікація акредитованим органом сприяє зміцненню його позицій на ринку і дає нові можливості для безпечної роботи, забезпечуючи таким чином конкурентну перевагу. Тривала ж успішна діяльність підприємства визначається можливістю не лише постійно поліпшувати його продукцію і послуги, а й удосконалювати системи збереження здоров'я людей і середовища, в якому вони живуть і працюють.

Одним із перспективних напрямків роботи підприємств у галузі забезпечення професійної безпеки та здоров'я працівників і підвищення ефективності охорони праці має стати здійснення комплексних програм з охорони праці – концептуальних планів скорочення ризиків травмування, що мають входити безпосередньо у сферу компетенцій керівництва, застосування прогресивних моделей підвищення безпеки праці тощо.

Висновки. На підставі вище зазначеного можна стверджувати, що роль системи професійної безпеки і здоров'я найбільше проявляється через забезпечення безпечних умов праці та здоров'я персоналу, зокрема, через зниження виробничого травматизму і професійних захворювань на підприємстві, що, в свою чергу, має безпосередній вплив на збереження і розвиток людського капіталу підприємства.

Реалізація концепції людського капіталу на підприємствах в частині капіталу-здоров'я здійснюється через систему професійної безпеки і здоров'я, яка, на жаль, до цих пір багатьма науковцями і практиками ототожнюється із системою охорони праці, але повинна бути трансформована у систему професійної безпеки і здоров'я.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку пов'язані, на нашу думку, з доопрацюванням методичних підходів до оцінювання економічної ефективності інвестицій у здоров'я. Таким чином теоретичні напрацювання будуть доведені до методичних розробок і слугуватимуть інструментарієм управління інвестиціями в людський капітал.

Література:

1. Охорона праці. Наука про безпеку // Все про бухгалтерський облік. – 2008 р. – № 47. – 64 с.
2. Акти Міжнародної організації праці з безпеки та гігієни праці: загальний огляд // Національна служба посередництва і примирення, 23 лютого 2010 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.nspp.gov.ua
3. Березуцький В.В. Основи охорони праці [Електронний ресурс] / В.В. Березуцький // Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/15840720/bzhd/osnovi_ohoroni_pratsi_-_berezutskiy_vv/
4. Вексельман В.М. Охрана труда и техника безопасности на железорудной шахте / В.М. Вексельман, Л.З. Синенко. – К.: Техника, 1980. – 168 с.

5. Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами [навч. посіб.] / Г.Г. Гогішвілі, Є.-Т. Карчевські. – К.: Знання, 2007 – 367 с.
6. Грішнова О.А. Людський розвиток [навч. посіб.] / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
7. Дышловой И. Фактор здоровья людей в воспроизводстве человеческого капитала Украины / И.Дышловой // Экономика Украины. - 2004. - № 2. - С. 83-89.
8. Захарова И.Г. Человеческий капитал как фактор развития социальной инфраструктуры [Электронный ресурс] / И.Г. Захарова // Режим доступа: http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2010/Economics/75100.doc.htm
9. Зеркалов Д. Стан безпеки праці в світі / Д.Зеркалов // Охорона праці. – 2008. - № 11. – С. 31-33.
10. Какаулин С.П. Экономика безопасного труда [уч.-практ. пособ.] / С.П. Какаулин. – М.: Издательство «Альфа-Прес», 2007. – 192 с.
11. Керівництво з систем управління охороною праці. МОП - СУОП 2001 ILO-OSH 2001, Міжнародне бюро праці, м. Женева [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://ohrantruda.com/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,1733/Itemid,236.
12. Луценков В.Л. Впровадження СУОП на підприємствах АПК з урахуванням вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001-99 / В.Л. Луценков, О.В. Гранкіна // Праці ТДАТУ. – Вип.10. - Т.2. - Мелітополь: ТДАТУ, 2010. - 198 с.
13. Макарова Е.О. Человеческий капитал как определяющий фактор повышения конкурентоспособности предприятия в современных условиях [Электронный ресурс] / Е.О. Макарова // Режим доступа: www.disszakaz.com/schol/files/f8/makarova_eo.doc
14. Михнюк Т.Ф. Охрана труда [уч. пособ.] / Т.Ф. Михнюк. - Минск: ИВЦ МИНФИНА, 2007. – 320 с.
15. Москальова В.М. Охорона праці. Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення / В.М. Москальова. – Рівне: НУВГП, 2009 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1327/76>
16. Охорона праці в країні: проблеми й шляхи їх розв'язання // Голос України – 2010. - 19 листопада.
17. Сердюк О.Ю. Охорона праці у виробничій сфері як аспект формування гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / О.Ю. Сердюк, Г.І. Мачула // Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2010_3/Serdyuk.pdf.
18. Ушаков К.З. Охрана труда [учеб.] / К.З. Ушаков. – М.: Недра, 1986. – 624 с.
19. Хребтова Л. Сучасна ситуація та проблемні питання створення гідних умов праці / Л.Хребтова // Соціальна політика. – 2009. – Лютий. – С. 41-43.
20. Шульга Ю.И. Промышленная безопасность: ССБТ [справ. пособ.]: У 3 кн. – Кн. 1 / Ю.И. Шульга, Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2009 – 426 с.
21. Энциклопедия по охране и безопасности труда. Электронная версия 4-го изд. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.safework.ru/iloenc>.

УДК 657.21:334.716

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ ДИНАМІКИ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Г.М. Колісник, Е.Ф. Югас*, 2011

Закарпатський державний університет

Розглянуто показники витрат і динаміку їх розвитку, а також зміст і види трансакційних витрат суб'єктів підприємства. З'ясовано основні методичні підходи трансакційних витрат. Досліджено прогресуючу та регресуючу форми динаміки витрат підприємства.

Ключові слова: показники витрат, динаміка витрат, трансакційні витрати, прогресуюча форма витрат, регресуюча форма витрат, витрати підприємства.

Постановка проблеми. Діяльність більшості суб'єктів господарювання пов'язана з виробництвом продукції, виконанням робіт чи наданням послуг, їх реалізацією задля забезпечення конкурентоспроможності, фінансової рівноваги та економічного розвитку в нестабільному ринковому середовищі. Для аналізу динаміки витрат необхідно розглянути загальні (класичні) та специфічні поняття витрат.

В теорії мікроекономіки описано п'ять видів витрат підприємства: загальні витрати, постійні, змінні, середні загальні, середні постійні, середні змінні і граничні витрати. Водночас для аналізу динаміки витрат виокремимо чотири основні форми їх динаміки: лінійні витрати,

*©Г.М. Колісник - канд. екон. наук, доцент, Закарпатський державний університет

©Е.Ф. Югас - канд. екон. наук, доцент, Закарпатський державний університет