

СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегія економічної безпеки України до 2030 року передбачає подальший розвиток вугільної галузі. Це потребує одночасно зміни підходів до управління персоналом вугільних шахт, бо ускладнення вуглевидобутку буде посилюватися виробничими небезпеками для життя та здоров'я шахтарів. Уже в даний час занадто дорогим у людському вимірюванні є вугілля, яке видобувається в країні.

У 2009 р. на вугільних шахтах було травмовано 5200 чол., із них 151 чол. смертельно. Рівень смертельного травматизму на 100 тис. працюючих у 2009 р. склав 54 чол., що перевищує прийнятний ризик у 5,4 раза. У цьому ж році на кожну тонну видобутого вугілля суспільство розплатилося 2 шахтарськими життями. Рівень смертельного травматизму у вугільній галузі світових лідерів вуглевидобутку набагато нижчий, ніж в Україні. Так, у США він складає 0,02, Польщі – 0,1, Австралії – 0,006 [1].

Високий рівень травматизму обумовлений гірничо-геологічними умовами праці шахтарів. В Україні діє 159 вугільних шахт, з яких 90% вугільних пластів небезпечні по газу, 60% – по вибухах вугільного пилу, а 45% – схильні до газодинамічних явищ. Середня глибина розробки вугільних пластів складає 730 м, на кожній четвертій – понад 1000 м, де температура гірничих порід досягає 45 градусів [2]. Посилює професійний ризик високий рівень фізичного та морального зносу техніки, яка використовується на вугільних шахтах, і застарілі технології дегазації вугільних пластів, провітрювання гірничих виробок, транспортування видобутого вугілля тощо.

Отже, у галузі склалася ситуація, яка потребує реалізації нової парадигми управління охороною праці. Перехід на ринкові методи управління у вугільній галузі

потребує змін методів і підходів до управління охороною праці у бік забезпечення пріоритету економічним інструментам порівняно з адміністративно-командними. Дотримання вимог охорони праці має ґрунтуватися на ефективній системі мотивації персоналу шахти в цій сфері, яка має комплексно поєднувати стимулюючі та мотиваційні важелі впливу на роботодавця та працівника щодо охорони праці. Тому головна роль у підвищенні ефективності заходів щодо поліпшення стану охорони праці відводиться розробці та функціонуванню на вугільній шахті системи стимулювання з охорони праці.

У літературі накопичений значний досвід досліджень економічного стимулювання охорони праці, що простежується в публікаціях О.І. Амоші, Г.Г. Гогіташвілі, В.І. Крота, Н.К. Кульбовської, А.М. Кутиркіна, Г.В. Лесенка, М.Б. Льовкіна, О.В. Мартякової, О.Ф. Новікової, Е.В. Петросянца, В.Д. Ройка. Проте частина досліджень проведена в період функціонування планової економіки, інші – лише частково торкаються вугільної галузі. Вкрай мало досліджень, які розкривають комплексний та завершений механізм стимулювання охорони праці всіх категорій працівників вугільної шахти. Отже, складність завдання створення оновленої моделі стимулювання охорони праці в нових умовах господарювання, обумовлює необхідність подальшого дослідження проблем заохочення у сфері охорони праці з метою розробки актуальних пропозицій із теорії та практики.

Мета статті – визначення недоліків чинних систем стимулювання та розробка нових методів і підходів стимулювання охорони праці для підвищення ефективності управління персоналом на вугільній шахті.

Три з п'яти нещасних випадків на вугільних шахтах виникають унаслідок

організаційних причин. Дослідження МакНДІ засвідчили, що 70% загального травматизму на шахтах відбувається внаслідок порушень правил безпеки, проектів ведення гірничих робіт, а понад 60% – повторюється за тими ж самими причинами через недисциплінованість працівників різних рівнів управління [3]. Отже, людський чинник вагомо впливає на стан безпеки й охорони праці. Упровадження системи стимулювання охорони праці змінить статус працівників вугільної шахти з об'єкта на суб'єкт захисту від професійних ризиків, тим самим посилить відповідальність працівників у сфері охорони праці.

Вагомою причиною, що перешкоджає введенню ефективних методів економічного стимулювання в сфері охорони, є низька вартість робочої сили, унаслідок чого витрати роботодавця на надання компенсацій, виплат з відшкодування шкоди, страхові внески та штрафи нижче за витрати на заходи з охорони праці, що обумовлює незацікавленість працедавця здійснювати витрати на забезпечення безпечних умов і охорони праці на вугільній шахті.

Аналіз практики функціонування систем стимулювання на вугільних шахтах України засвідчив, що пріоритетним інструментом заохочення є покарання за несприятливі наслідки реалізації професійних ризиків. За наявності випадків виробничого травматизму з тяжкими наслідками, у тому числі з летальними наслідками, або приховування випадків виробничого травмування винні особи частково чи повністю позбавляються премії за основні результати виробничої діяльності. Матеріальне заохочення за досягнення в сфері охорони праці чи недопущення зниження рівня охорони праці здійснюється епізодично та має разовий характер. Умови заохочення виписані нечітко, що дає можливість їх не застосовувати, або встановлюють низькі розміри грошових виплат, які не стимулюють робітників до виконання правил безпеки.

Нерозвинуті механізми застосування інструментів із морального стимулювання в сфері охорони праці (нагородження

відомчими знаками відмінності, почесними грамотами, спеціальними вимпелами; присвоєння почесних звань, занесення на Дошку пошани тощо), значущість яких у сучасних умовах істотно зросла. Останнім часом для працівників вагомість моральної оцінки їх роботи є значущою, як і матеріальна.

Залишається постійною суперечність між виконанням плану вуглевидобутку та виконанням правил безпеки. Основним показником преміювання на вугільних шахтах є виконання плану продуктивності праці за умов виконання (перевиконання) плану видобутку вугілля по шахті, тобто премія працівнику, продуктивність праці якого перевищує плановий показник, може бути нарахована лише за умови виконання плану видобутку бригади.

Оцінка колективних договорів Державних підприємств (ДП) та окремих вугільних шахт України засвідчила відсутність у більшості з них питань матеріального та морального стимулювання охорони праці, обумовлює їх відсутність на підрозділах (шахтах), які входять до ДП, оскільки положення колективних договорів ДП обов'язково розповсюджуються на всі підрозділи. Це також стосується Положення про преміювання, яке є складовою частиною колективного договору, розробляється роботодавцем і погоджується з профспілками.

Відсутність диференційованого підходу до різних категорій персоналу вугільних шахт при визначенні та застосуванні показників стимулювання охорони праці обумовлює невиконання правил безпеки. Широкого розповсюдження на вугільних шахтах отримало проведення щорічних оглядів-конкурсів з охорони праці, за результатами якого преміюються тільки громадські інспектори з охорони праці й уповноважені трудових колективів. Переможці преміюються за результатами роботи за рік, що є вкрай довгим терміном. До того ж умови та порядок заохочення в жодному з колективних договорів, які було проаналізовано, не визначаються. Окремі вугільні шахти застосовують заходи матеріального покарання, які спрямовані не

на рядових працівників, а на управлінський персонал шахт, що стає головним чинником приховування нещасних випадків на виробництві.

Рішення про нарахування премії приймається у результаті порівняння показників одного місяця поточного та попереднього років. Використання такого підходу унеможлиблює якісний аналіз і оцінку динаміки показників роботи з охорони праці працівників, що преміюються, оскільки присутній достатньо великий часовий розрив. Тому доцільно використовувати інтегральну оцінку показників з охорони праці за останні три місяці, що дозволить урахувати динаміку та результативність роботи в цій сфері.

На багатьох шахтах використовуються одноразові заохочення за виконання особливо важливих завдань із поліпшення охорони праці та техніки безпеки, ліквідації аварій. Розмір такого заохочення не перевищує 50% прямого заробітку працівника та здійснюється за рахунок та у межах розрахункового фонду оплати праці. Премія за виконання особливо важливого завдання по очисних, підготовчих вибоях та в цілому по шахті, інших відособлених підрозділах, що мають виробничий характер, виплачується у межах фонду оплати праці за рахунок собівартості.

Дослідження показало, що на вугільних шахтах індивідуальне матеріальне стимулювання робітників, що входять до складу бригад, практично не здійснюється. Нормативних положень, які регламентують розподіл колективного заробітку між ланками та поміж членами бригади із застосуванням коефіцієнтів трудової участі, що враховують внесок кожного робітника в загальні результати роботи бригади, включаючи дотримання вимог щодо охорони праці, у вугільній галузі немає.

Використання коефіцієнтів трудової участі (КТУ) має певні переваги та недоліки. До переваг можна віднести підвищення особистої зацікавленості в результатах своєї праці і справедливий винагороду всіх працівників, а до недоліків – при його застосуванні виникає великий ризик суб'єктивної оцінки роботи конкретного

працівника, особливо коли оцінку здійснює одна людина. Запобігти прояву суб'єктивної оцінки достатньо складно, що в довготерміновій перспективі призведе до дискредитації КТУ. Тому застосування КТУ при оцінці індивідуального внеску працівника в сфері дотримання (забезпечення) вимог охорони праці має використовуватися з урахуванням зазначених переваг і недоліків. Це може бути тимчасове застосування індивідуального КТУ для досягнення певного рівня охорони праці з постійним регулюванням можливих недоліків. Щодо кількісного вираження індивідуального КТУ, то можливо його диференціювати від 0,7 до 1,3 з інтервалом 0,1. Як критерії диференціації доцільно використовувати: рівень виконання завдання з обсягу робіт; відсутність чи наявність порушень технології та безпеки робіт; особисту майстерність та інтенсивність праці; усунення небезпечних і шкідливих виробничих чинників; якість робіт, що виконуються.

Із метою зниження суб'єктивного підходу при визначенні КТУ однією людиною (зазвичай бригадиром) при бригадній формі можна використовувати інтегральну оцінку індивідуального внеску (2_3). Кожен працівник бригади виставляє оцінки іншим членам бригади. Отримані оцінки зважуються за такою формулою:

$$^2_3 = \frac{\sum \hat{I}_3}{\hat{A}_{\max}},$$

де $\sum \hat{I}_3$ – сума балів, які виставлено членами бригади конкретному працівнику;

\hat{A}_{\max} – максимальна кількість балів, яку можна отримати одним працівником.

При такому підході максимальне значення інтегрального показника буде дорівнювати одиниці. Диференціювати КТУ можна від 0,5 до 1 з інтервалом 0,1.

Важливою умовою ефективної реалізації системи стимулювання охорони праці є чітке визначення джерел фінансування системи. Практика показала, що сподіватися на прибуток не завжди можливо, а використовувати кошти у межах фонду оплати праці за рахунок собівартості

не завжди доцільно. У цьому випадку необхідно забезпечити створення на шахтах фондів охорони праці, які передбачено галузевою угодою. Поєднання трьох зазначених джерел фінансування стимулювання охорони праці сприятиме повному задоволенню системи у необхідних коштах для успішної її реалізації на вугільних шахтах України.

За участю автора в 2008 р. було розроблено Положення про стимулювання охорони праці на вугільних підприємствах. Розроблений проект забезпечував дієвість і ефективність заходів з охорони праці, підвищення зацікавленості всіх категорій робітників у формуванні та підтримці здорових і безпечних умов праці. Запропонована система стимулювання охорони праці сполучає форми матеріального та морального заохочення з комплексом заходів економічного, дисциплінарного й адміністративного впливу на порушників правил безпеки, норм і вимог охорони праці, а також на керівників і фахівців, що не забезпечують безпеку праці.

Невбудованість підсистеми стимулювання охорони праці в систему стимулювання оплати праці, відсутність коштів на заохочувальні заходи стали головною причиною, яка стримувала стимулювання охорони праці. Більшість шахт не виконує плану видобутку вугілля, тобто не має прибутку, що не дозволяє здійснювати преміювання за основними виробничими показниками, а, відповідно, й застосовувати преміювання (депреміювання) з охорони праці. У розробленій системі стимулювання охорони праці чітко визначено джерела матеріального заохочення, а умови, методи, масштаби та розміри стимулювання охорони праці диференційовано по групах робітників залежно від їх ролі й місця в системі охорони праці. Проте розроблена система стимулювання охорони праці не була запроваджена.

Отже, вугільна галузь терміново потребує єдиного типового нормативного документа, який визначатиме основні умови та механізми стимулювання роботи у сфері охорони праці. Розроблений проект має забезпечувати дієвість і ефективність заходів з охорони праці, підвищення зацікавленості всіх категорій робітників у формуванні та підтримці здорових і безпечних умов праці, сполучення форм матеріального та морального заохочення з комплексом заходів економічного, дисциплінарного й адміністративного впливу на порушників правил безпеки, норм і вимог охорони праці, а також на керівників і фахівців, що не забезпечують безпеку праці. Відсутність правового закріплення дієвої системи стимулювання охорони праці на вугільній шахті – це наслідок неефективного функціонування на галузевому рівні чинної моделі управління охороною праці, яка не виконує своєї головної функції – мінімізацію професійних ризиків, профілактику нещасних випадків і професійних захворювань. Стимулювання охорони праці, яке органічно вбудується в систему стимулювання праці, при його запровадженні стане дієвим інструментом підвищення ефективності управління персоналом.

Література

1. Коптиков В., Левкин Н. Состояние охраны труда на предприятиях угольной промышленности // Охрана труда. – 2007. – № 8. – С. 15-17.
2. Кровавая цена угля: только за 5 лет в Украине погибло 917 шахтеров, 35 тысяч было травмировано [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prupu.org/deal/ohrana-truda/4451/>.
3. Совершенствование управления производством и охраной труда на шахтах // Уголь Украины. – 2010. – № 3. – С. 25-28.