

З розрахунку видно, що порівняно з іншими підприємствами більший інноваційний потенціал має СП «Ватра-Шредер». Результати аналізу показано на рис.2.

Проведені розрахунки дозволяють встановити, на які параметри підприємство повинно звертати більше уваги, які із них потребують покращання.

УДК 331.8 / .9

УПРАВЛІННЯ УМОВАМИ ПРАЦІ – ЗАПОРУКА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

© Кравець Н., 2000

Львівський національний університет ім.І.Франка

Розглядаються проблеми збереження трудових ресурсів. Проаналізовано попит на трудові ресурси в Україні у зіставленні з пропозицією робочих місць. Зроблено висновки про необхідність створення умов для роботи.

The article deals with problems of accumulation of human capital. The author analyzes damage of human capital in Ukraine causes by imperfection of job safety. The conclusion about the necessity of working conditions management is grounded.

Розв'язання економічних та соціальних проблем розвитку України на сучасному етапі неможливе без повноцінного та стабільного функціонування вітчизняного виробництва. Стратегічним чинником, який забезпечить виживання підприємств в умовах мінливості ринку, є людський капітал.

Людський капітал – це запас наукових знань, індивідуальних здібностей, талантів і нахилів, які невіддільні від особистості, тобто його носія. Людський капітал розглядається в різних країнах світу як найцінніший виробничий ресурс, що порівняно з іноді занадто зношеним основним капіталом невинно оновлюється, вдосконалюється, слугує могутнім рушієм суспільного прогресу. Чим вищими є показники рівня освіти, профпідготовки, працездатності та здоров'я населення, тим більшим буде людський капітал.

Нарощування людського капіталу відбувається за рахунок вкладень у його компоненти. Усі ці вкладення передбачають початкові витрати і здійснюються з надією на їх добру окупність в майбутньому.

Беручи до уваги те, що подібні видатки протягом короткого періоду здійснюють тривалий в часі вплив на продуктивність праці, їх, за аналогією з вкладеннями інших видів, вважають інвестиціями у людський капітал.

Як показують численні емпіричні дослідження, норма віддачі від інвестицій у людський капітал значно перевищує ефективність вкладень у розширення основних фондів чи будь-яких інших. За розрахунками американських економістів, цей показник в

середньому коливається від 12 % до 14 %, у той час як норма віддачі від вкладень в акції та облігації становить 6 % і 2 % відповідно.

Одним із компонентів людського капіталу і найголовнішою передумовою його нагромадження виступає здоров'я працівників. Тому надзвичайно важливе значення з погляду економічної ефективності мають інвестиції у поліпшення стану здоров'я персоналу підприємств та вдосконалення умов праці. На жаль, статистика свідчить про великі втрати людського капіталу на виробництві. За даними Міжнародного бюро праці та Міжнародної асоціації соціальної безпеки кількість потерпілих на виробництві зростає і в середньому становить 125 млн. осіб щорічно, з них близько 220 тис. осіб гинуть.

В Україні за останні 30 років на виробництві травмовано близько 4 млн. чоловік. В середньому постраждав кожний третій працівник, зайнятий у виробничій сфері. Втрати робочого часу при цьому становили 95 млн. людино-днів [1, с.5]. Іншими словами, близько 15 тис. чоловік щодня не виходили на роботу.

І що найстрашніше – за цей період з роботи не повернулися додому близько 100 тис. чоловік. Понад 70 % загиблих – чоловіки у віці до 40 років.

На даний момент виробнича сфера перебуває у несприятливому становищі у багатьох провідних галузях господарства. Розрахунки свідчать, що тільки від інфекційних захворювань економіка втрачає вдвічі більше, ніж налічував весь бюджет системи охорони здоров'я України у 1997 р.

Сьогодні серед причин смертності перше місце посідають серцево-судинні недуги. Підвищується ризик професійного травмування, який значною мірою залежить від ступеня дії небезпечних і шкідливих виробничих факторів, від стану устаткування, технологічних і трудових процесів. Загальний професійний ризик за визначений час або в динаміці років можна оцінити через фактичну кількість нещасних випадків на виробництві з використанням загальноприйнятих коефіцієнтів травматизму та профзахворюваності.

Виробничі травми та професійні захворювання у нас трапляються в 5-8 разів частіше, ніж в інших промислово розвинених країнах.

За кількістю смертельних випадків на 1000 працівників Україна значно виділяється серед таких економічно розвинених країн, як Великобританія, Японія, Швеція, США, Канада, ФРН. У нас показник рівня травматизму дорівнює 0,104, в той час як у згаданих країнах він становить: 0,016 – у Великобританії, 0,02 – в Японії, 0,032 – у Швеції, 0,038 – у Фінляндії, 0,08 – у ФРН [5, с.4].

В Україні травматизм зріс на підприємствах вугільної, машинобудівної промисловості, транспорту, енергетики, житлово-комунального господарства. Внаслідок травматизму на виробництві у Львівській області збільшилася кількість смертельних випадків. Так, у 1997 р. на 1000 працівників зафіксовано 0,079 загиблих проти 0,071 випадку у 1995р. Найвищі показники смертності населення внаслідок виробничого травматизму спостерігаються у Донецькій області, де протягом семи останніх років цей показник зріс з 0,166 смертельного випадку на 1000 працівників до 0,184. За цей же період у нашій державі загалом сталося 663 519 нещасних випадків, з них 15 652 – зі смертельними наслідками [5, с.4]. Тільки у 1998 р. на підприємствах України через нещасні випадки загинуло понад півтори тисячі осіб [7, с.55].

Якщо у 1990 р. по Україні коефіцієнт частоти травматизму ($K_{\text{ч}}$) дорівнював 6,2, а коефіцієнт тяжкості травматизму ($K_{\text{т}}$) – 22,7, то в 1997 р. ці показники стали відповідно 3,5 і 28. Таке становище характерне для більшості галузей і регіонів. Так, $K_{\text{т}}$ у 1997 р. становив на підприємствах і в організаціях Міненерго – 41,8, Укрбудматеріалів – 46,8, Мінрибгоспу – 46,9, Держкомгеології – 54,6.

В окремих регіонах цей показник значно вищий від загальнодержавного: в Харківській області – 36,3, Одеській – 37,9, Чернівецькій – 43,5, Івано-Франківській – 43,6. У Львівській області на підприємствах і в організаціях енергетики та електротехнічної промисловості кількість днів непрацездатності на один нещасний випадок у 1997 р. становила 53,1, освіти і науки – 72,2, нафтової та газової промисловості – 79,2 і зв'язку – 80 [3, с.20].

Загострилася і стає все актуальнішою проблема професійної захворюваності. З 1989 по 1994 р. кількість щорічно виявлених випадків профзахворювань збільшилась майже у 6 разів (з 2 850 до 15 428), а потім почала зменшуватись: до 9016 – в 1995 р., 2558 – в 1997 р. і 2874 – у 1998 р. [6, с.7]. Таке становище пов'язане як із зменшенням потоку пенсіонерів, що звертаються за “професійним діагнозом”, так зі станом виявлення профпатології, але ні в якому разі не з поліпшенням умов праці.

Найбільша кількість хворих реєструється у великих промислових областях. Серед форм патології переважають захворювання, пов'язані з дією на організм пилу, вібрації, шуму, хвороби опорно-рухового апарату.

На робочих місцях потерпілих у переважній більшості випадків спостерігається перевищення припустимих параметрів професійних шкідливих впливів.

Відмічені вище високі рівні травматизму і профзахворюваності призводять до значних матеріальних збитків, збільшення собівартості продукції, погіршення і без того дуже складного економічного стану як підприємств, так і держави загалом. Важко оцінити одразу і всі втрати людського капіталу, яких зазнала наша країна.

Смерть працівника на виробництві внаслідок нещасного випадку обходиться суспільству дуже дорого як у фінансовому, так і соціальному плані. До цих величезних збитків ми можемо зарахувати витрати на виховання та навчання загиблого; не менші витрати на підготовку заміни йому; втрачену вигоду від продукції, яку міг би виготовити загиблий за роки своєї активної діяльності; витрати на утриманців загиблого, компенсаційні виплати його сім'ї та багато інших видатків.

Як показує аналіз фінансових витрат на охорону праці на підприємствах, витрати на компенсації наслідків роботи в шкідливих, важких і небезпечних умовах у 3-4 рази перевищують витрати на заходи з охорони праці [2, с.15]. Витрати підприємств, пов'язані з питаннями охорони праці, – це витрати на поліпшення умов і безпеки праці; пільги й компенсації; відшкодування збитків потерпілим; штрафні санкції, страхування та ін.

Незадовільний стан безпеки праці значною мірою зумовлений низькими витратами підприємств на охорону праці. На жаль, багато наших роботодавців ніяк не усвідомлять те, що витратам на працезахоронну діяльність треба приділяти пріоритетну увагу. Так, в Україні витрати роботодавців на поліпшення умов і охорони праці з урахуванням рівня інфляції щорічно зменшуються в середньому на 10 %. Водночас, скажімо, в Австрії

витрати на заходи щодо боротьби з нещасними випадками та виробничими небезпеками досягнули понад 200 млн. шилінгів, що майже у 13 разів більше ніж у 70-ті роки [8, с.21]. Що стосується США, то у цій країні, починаючи з 1972 р., щорічно публікуються річні огляди капіталовкладень з охорони праці зайнятих. Частка цих витрат до загального обсягу інвестицій у виробництво коливається в межах 1,3 – 1,5 %. Фірми та компанії США витрачають на заходи щодо запобігання нещасним випадкам і на науково-технічні розробки відповідно 12 – 15 і 40 % коштів, які втрачаються внаслідок виробничого травматизму. Урядові організації та відомства щорічно затверджують бюджет видатків на охорону праці, аналізують соціально-економічні наслідки виробничого травматизму та захворюваності. Витрати підприємств США на ці потреби становлять близько 2,6% всіх капіталовкладень у промисловість і коливаються від 5 до 7 млрд. доларів. Міністерство праці США щорічно асигнує на заходи з охорони праці понад 220 млн. доларів. Управління з охорони праці цього міністерства фінансує програми з профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності і зниження пов'язаних з ними компенсаційних виплат. Отже, у найрозвиненіших країнах завдяки фінансовій державній підтримці та чіткій реалізації намічених програм з охорони праці за останні 20-25 років значно скоротилася кількість нещасних випадків та профзахворювань.

В Україні інвестування у розвиток охорони праці здійснюється вкрай недостатньо. У 1996 р. на реалізацію заходів з охорони праці з усіх джерел фінансування загалом на одного працівника було витрачено по 52 грн., тоді як на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві та ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків – по 950 грн., що майже у 20 разів більше [8, с.21].

Дуже складний стан справ із забезпеченням належних умов праці у сфері малого бізнесу України. Як показують перевірки органів державного нагляду, порушення правил безпеки на малих підприємствах мають масовий характер. Внаслідок цього люди захворюють на робочих місцях, травмуються, стають інвалідами, а то й гинуть. Власники малих підприємств фактично трамвують часто приховують, а самі потерпілі остерігаються про це повідомляти в органи місцевої влади чи державного нагляду за охороною праці, боячись після цього втратити роботу. Всіх лякають жахливі наслідки нещасних випадків, але для запобігання цього керівниками малих підприємств практично не вживається заходів.

У такій ситуації повчальним є досвід підприємців Південної Кореї. Вони переконані, що будь-яка фірма процвітатиме лише в тому разі, якщо охороні праці надаватиметься пріоритетне значення.

Через недосконалі ринкові механізми всі витрати на забезпечення належних умов праці та покращення стану здоров'я працівників відносять на собівартість продукції, і внаслідок за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство.

Збереження та наростання негативних тенденцій, пов'язаних із незабезпеченням достатнього рівня фінансування охорони праці, призводить до зростання величини відшкодування шкоди потерпілим на виробництві. Щороку держава змушена виплачу-

вати потерпілим 360 млн. грн. Загальний борг за виплатами регресивних позовів та одноразової допомоги становить майже 600 млн. гривень [9, с.7].

Водночас кожна гривня, вкладена в профілактику і лікування захворювань, зберігає 2-3 гривні потенціальних збитків. За К.Уінслоу, до досягнення людиною 20-річного віку витрати на її здоров'я становлять близько 20 тисяч доларів, до 40-річного віку вона компенсує їх, а до 60-ти років прибуток від її праці становить майже 20 тисяч доларів [4, с.62]. Такою є середня величина дивідендів від праці здорового індивіда.

Як бачимо, зв'язок між умовами праці, розвитком людського капіталу і економікою є прямим і відчутним. Але цього, навіть нині, в умовах формування ринкової економіки, багато керівників не можуть зрозуміти.

Умови праці на підприємстві потребують цілеспрямованого і системного управління на всіх рівнях, що зумовлює утворення відповідного механізму зворотної дії, тобто впливу на розвиток організації праці, техніки і технології. Відносно до умов праці управління – це безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих та шкідливих факторів на організм людини.

На жаль, існуюча система пільг і компенсацій не спонукає керівників поліпшувати умови праці, тому що ці витрати розкладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства. Тому в сучасних умовах господарювання, необхідним є вироблення економічного механізму зацікавленості роботодавців і підприємців у створенні здорових і безпечних умов праці. Цей механізм мав би включати як заохочувальні засоби, так і штрафні санкції.

Крім того, важливим фактором забезпечення збереження людського капіталу підприємств сьогодні є підвищення персональної відповідальності керівника підприємства за стан охорони праці.

1. Білоблочкий М. Пекуча проблема людства // *Охорона праці*. 1997. № 12. С.5-9.
2. Гогіташвілі Г. Система управління охороною праці на підприємстві // *Охорона праці*. 1998. № 3. С.14-15.
3. Горецький В. Один враховуємо – два приховуємо // *Охорона праці*. 1999. № 3. С.20-21.
4. Куценко В., Богуш Л. Потенціал сфери охорони здоров'я: регіональний аспект // *Економіка України*. 1999. № 3. С.61-69.
5. Луцько В. Важливий фактор національної безпеки // *Охорона праці*. 1998. № 12. С.4-6.
6. Не тільки фіксувати події // *Охорона праці*. 1999. № 3. С.4-16.
7. *Охорона праці*. 1999. № 2. С.55.
8. Савченко І. Це національна біда! // *Охорона праці*. 1998. № 7. С.20-22.
9. Соціальна політика – майбутнє суспільства // *Охорона праці*. 1999. № 4. С.3-9