

демії народного господарства. Випуск 5.- С.57-63.

6. Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000-2004 роки / Урядовий кур'єр №34 від 23.02.2000 р.

7. Програма «Україна-2010». 1999.- 92 с.

8. Бакушевич, В.П.Мартинюк Модель оцінки економічної безпеки регіону

на основі індикативного аналізу // Вісник Сумського державного технічного університету.- 2001.- №1.

9. Бакушевич, В.П.Мартинюк Чинники впливу організаційних форм господарювання на рівень економічної безпеки регіону і держав / Збірник наукових праць за матеріалами доповіді між-регіональної науково-практичної конференції.- К: МАУП.- 2001.

Э.И. ПОЛЯКОВА, ДонГТУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Одним из важнейших направлений создания безопасных условий труда является участие работников в управлении охраной труда и производством. Необходимость выработки различных форм участия работников в управлении охраной труда обусловлена требованиями смешанной экономики. В условиях трансформационного периода уровень квалификации и самосознания работников объективно требует их участия в управлении и принятии решений по охране труда. Многие понимают, что без партнерских отношений работников и служащих невозможно управлять производством и добиваться успехов в охране труда. Поэтому, необходимой формой функционирования предприятий на микроуровне считается та, где рабочие участвуют в управлении производством в значительной мере. Это обусловлено тем, что в современных условиях у работников появились новые жизненные ценности, стремление к творческой самореализации, к полноценному участию в процессе принятия решений и несению ответственности за их реализацию, к социальной защищенности, созданию комфортных и безопасных условий труда, повышению уровня жизни, наряду с повышением эффективности

производства. Поэтому развитие партнерских отношений в охране труда считается закономерным, объективно обусловленным процессом, применяемым практически всеми фирмами развитых стран, согласно международных стандартов.

Развитие партнерских отношений в области охраны труда между руководством и рабочими означает: ослабление диктата в управлении охраной труда; заинтересованность рабочих в улучшении охраны труда и деятельности предприятия в целом; улучшение трудовых отношений на производстве; сокращение текучести кадров, прогулов и забастовок; улучшение микроклимата в производственном звене путем создания безопасных условий труда; государственную поддержку путем создания законов об участии рабочих в управлении охраной труда; создание социальных фондов для стимулирования участия работников в охране труда; налоговые льготы предприятиям, практикующим направление части прибыли на охрану труда.

По мере усложнения процесса управления охраной труда, следует изме-

нить и подход к работникам. Из объекта управления он должен превратиться в субъект производственного процесса. Следует отметить, что участие в управлении охраной труда и развитие отношений на производстве должно исходить от всех социальных групп – рабочих и служащих. Уровень профессиональности, квалификации, социального образования и общей культуры современного рабочего должен создать у него потребность участвовать в управлении охраной труда в процессе принятия решений, достижении высоких конечных результатов с комфортными условиями труда. Профессионализация, помимо определенного уровня знаний, предполагает также профессиональную этику, включающую растущее значение безопасной работы в системе жизненных ценностей; усиление внутренней мотивации к комфортному труду, расширению отношений сотрудничества. Механизм участия работников в управлении производством в развитых странах базируется на концепции «производственная демократия», в рамках которой выявлена возможность привлечения рабочих собственно к процессу управления, принятию решений, представительству в администрации.

Анализ научных работ отечественных и зарубежных ученых показал, что участие работников в управлении производством получило развитие и проявление в самых различных формах. В большей мере публикации посвящены вопросам участия в управлении производством, и в меньшей мере – участию работников в управлении охраной труда.

Ранее была разработана концепция о «производственной демократии», в рамках которой выявлена возможность привлечения рабочих собственно к процессу управления, принятию решений, представительству в администрации. Предлагалось привлекать рабочих к участию в управлении качеством и распределении труда в отдельных производствен-

ных ячейках и в доходах и прибылях в качестве собственников.

Анализ литературных источников показал, что в странах с развитой рыночной демократией проблема прав и ответственности рабочих на производстве рассматривается именно в аспекте промышленной демократии, которая, как традиционно считается, имеет самостоятельную ценность, независимо от того, как изменяется эффективность производства. Можно отметить, что значительное число рабочих в управлении позволяет решать вопросы функционирования фирмы коллегиально на принципах партнерства. Практика показывает, что такое отношение между рабочими и предприятием улучшает производственный климат, заинтересованность рабочих в достижении конечных результатов, создании безопасных условий труда.

В странах – членах ЕС участию работников в управлении фирмами посвящена специальная Директива Комиссии ЕС, которая обязывает государство – члена ЕС принимать необходимые меры, дающие право участия рабочих и служащих в стратегическом развитии европейской компании. В некоторых фирмах создаются временные рабочие группы для решения вопросов, связанных с участием работников в распределении прибылей, программах стабилизации занятости. Тенденция к распределению акций существенным образом изменила принципы управления производством. В настоящее время в США более 350 тыс. фирм используют различные программы участия работников в прибылях, в частности, для образования пенсионных фондов, фондов оплаты труда, премиальных выплат по итогам года, величина которых зависит от величины намечаемой фирмой прибыли. Систематическое распределение доходов предполагает создание определенного механизма распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста произво-

дительности труда в том подразделении, где работник трудится.

Обобщая теорию управления в зарубежных странах, можно выделить следующую классификацию форм демократизации управления, преобладающих в настоящее время. По критерию уровня участия работников в управлении, специалисты выделяют: производственную демократию, ограниченную рамками предприятия, и экономическую демократию, охватывающую отрасль, экономику региона или страны в целом. По форме участия разграничивают прямую и косвенную демократию управления (прямое управление осуществляется на основе принципа - «1 человек – 1 голос»; косвенное – через избранных представителей). По критерию степени участия работников в управлении производством выделяют следующие формы производственной демократии: соучастие, соуправление, рабочий контроль и самоуправление. Современные экономические исследования показали существенную связь между участием трудящихся в управлении и ростом эффективности производства.

Важность участия в управлении работников при управлении производством подтверждается тем, что в современном мире трудно найти процветающую фирму, в которой на уровне предприятий и его подразделений не создавались бы различные организационно-экономические механизмы, обеспечивающие работникам возможность участвовать в управлении. Такие органы имеют в разных странах те или иные названия (советы или комитеты предприятия, комиссия по сотрудничеству, производственные советы и т.п.). Они необходимы и у нас.

На Украине, в начальный период, участие трудящихся в управлении и принятии решений проявлялись, в основном, в области заработной платы и доходов. Эта система не распространялась

на другие сферы деятельности трудовых коллективов, в том числе и в области охраны труда. Это обусловлено, в основном, недостаточным осознанием работниками важности их активного включения в процесс управления охраной труда. Существенные сдвиги наметились в этом направлении в 80-е годы. Изменение коснулось не только традиционных видов системы участия – производственных советов, но и других представительных форм управления. В этот период стало развиваться мощное движение трудовых коллективов на шахтах, которые старались взять в свои руки управление производством. С выходом в 1987 г. Закона «О предприятиях (объединениях)», на горных предприятиях Украины началось активное движение самоуправления трудовых коллективов. В соответствии с этим законом на шахтах были созданы Советы трудовых коллективов (СТК). В эти годы СТК решил ряд технических, технологических и экономических вопросов по охране труда на предприятиях. Советы трудовых коллективов явились одним из эффективных форм участия в управлении охраной труда на горных предприятиях.

Исследование показало, что до 1990 г. на горных предприятиях Украины функционировало ряд представительных органов трудящихся: комитеты профсоюза, Советы трудового коллектива (СТК), постоянно действующие производственные совещания, общества изобретателей и рационализаторов, научно-технические общества, общественные инспектора по охране труда и другие формы участия работников в создании безопасных условий труда. Участие работников в управлении охраной труда в этот период положительно сказалось на состоянии охраны труда и способствовало значительному снижению аварийности, травматизма и заболеваемости по шахтам. Однако началом негативного отношения к самоуправлению было по-

ложено принятием в 1990 г. Закона «О предприятиях и предпринимательской деятельности». В указанном законе были определены общие правовые, экономические и социальные основы организации предприятий, которые, расширяя самостоятельность предприятий в осуществлении хозяйственной деятельности, вместе с тем ущемляли интересы трудовых коллективов государственных предприятий, в части развития самоуправления, организации работы СТК. В 90-е годы начался активный процесс ликвидации СТК. Таким образом, имеющаяся практика участия трудящихся в управлении до 1990 г., в настоящее время

сменилась практически полным отрицанием значимости этой важнейшей составляющей эффективного развития трудовой мотивации работников предприятий, способствующей достижению высоких конечных результатов.

Снижение активности трудящихся в управлении охраной труда также негативно сказалось на состоянии условий труда. По данным НИИГД с 1990 г. по 1999 г. и на 01.12.2000 г. произошло 1968 аварий (рис. 1,2) или в среднем 178,9 аварий в год, с диапазоном колебания, не превышающим 13,7% (201 авария в 1994 г. и 147 - в 2000 г.).

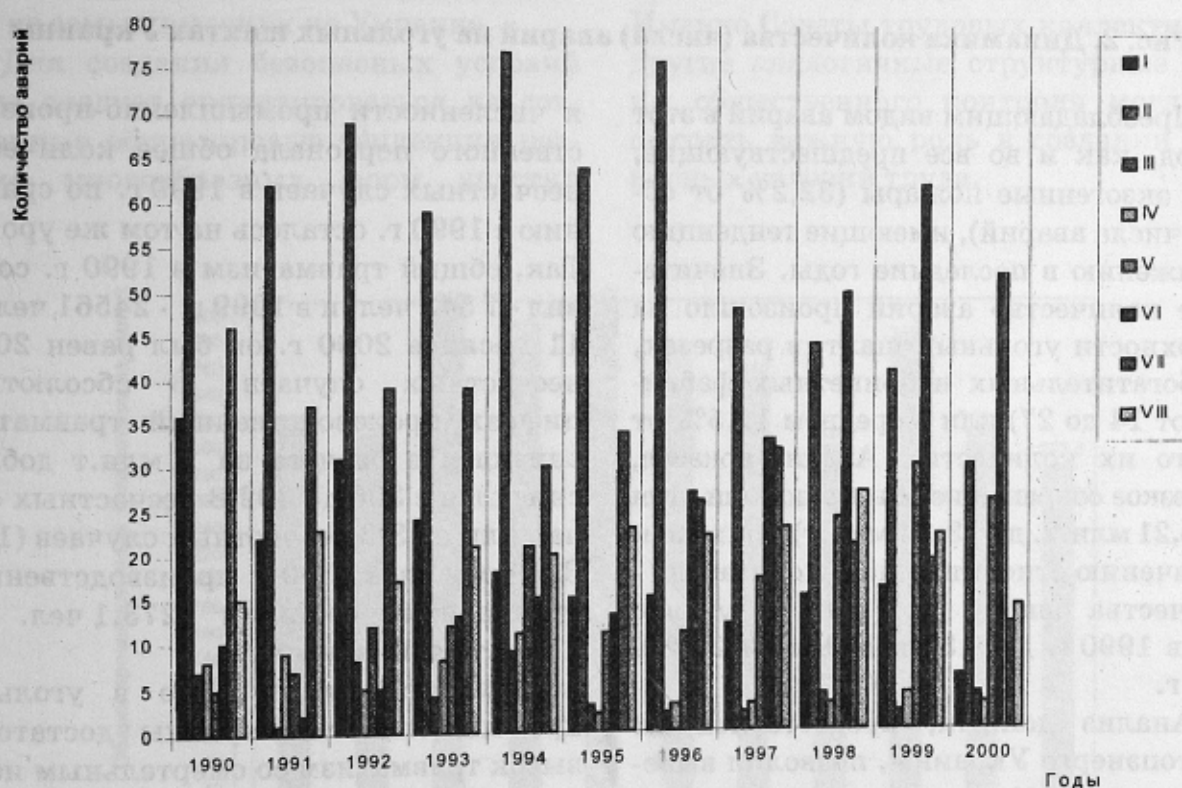


Рис. 1. Динамика различных видов аварий по шахтам Украины

- где
- I - эндогенные пожары;
 - II - экзогенные пожары;
 - III - взрывы газа и угольной пыли;
 - IV - газодинамические явления;
 - V - загазование горных выработок;
 - VI - затопление горных выработок и другие подземные аварии;
 - VII - обрушение пород;
 - VIII - аварии на поверхности, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках.

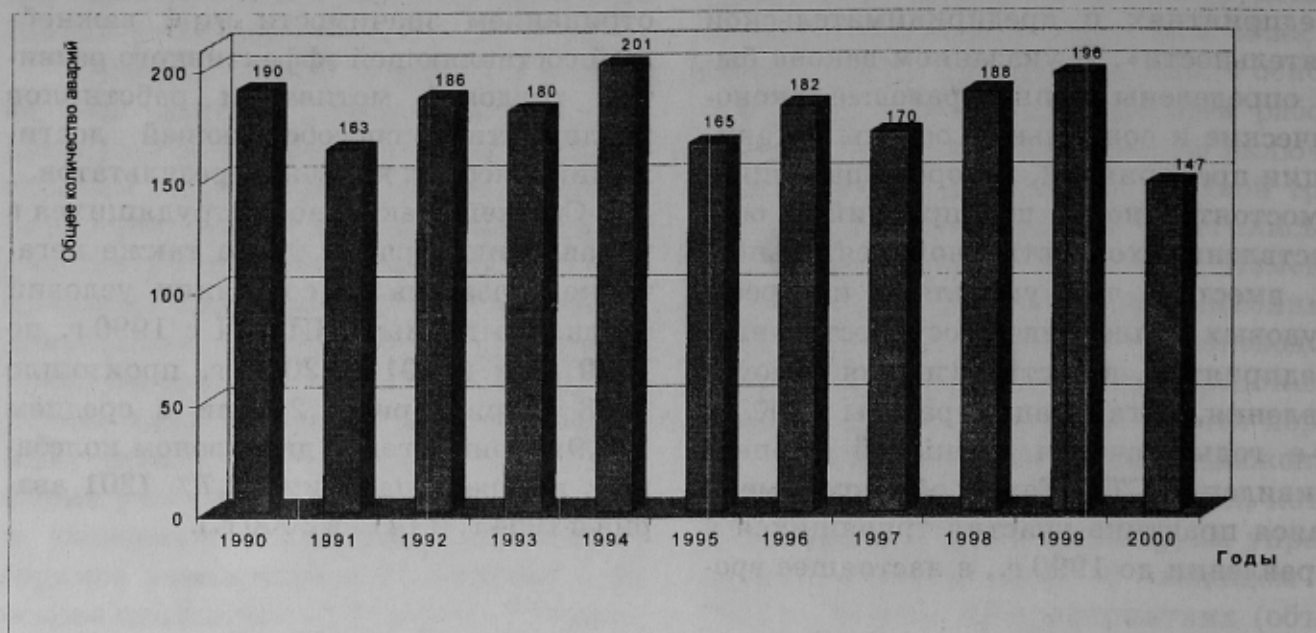


Рис. 2. Динамика количества (числа) аварий на угольных шахтах Украины

Преобладающим видом аварий в этот период, как и во все предшествующие, были экзогенные пожары (32,2% от общего числа аварий), имеющие тенденцию к снижению в последние годы. Значительное количество аварий произошло на поверхности угольных шахт, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках (от 14 до 27) или в среднем 11,5% от общего их количества. Анализ показал, что резкое сокращение объема добычи угля (с 165,21 млн.т. до 73,24 млн.т) привело к увеличению относительного показателя - количества аварий на 1 млн. т. угля с 1,15 в 1990 г. до 2,54 в 1996 г. и 2,42 в 1999 г.

Анализ данных, предоставленных Минтопэнерго Украины, позволил вывести закономерности динамики травматизма на шахтах Украины. Исследования показали, что общая численность промышленно-производственного персонала с 1990 г. возросла с 608946 чел. до 621009 чел. в 1993 г., то есть на 12063 чел. или на 19,8%. Начиная с 1993 г., численность работников снизилась до 428 911 чел. или на 192 098 чел. При значительном сокращении добычи угля

и численности промышленно-производственного персонала общее количество несчастных случаев в 1999 г. по сравнению с 1990 г. осталось на том же уровне. Так, общий травматизм в 1990 г. составил 47 543 чел. и в 1999 г. - 24561 чел. За 11 месяцев 2000 г. он был равен 20000 несчастных случаев. В абсолютных цифрах производственный травматизм снизился в расчете на 1 млн.т добычи снизился с 306 до 302,8 несчастных случая или на 3,2 несчастных случая (1%). За 11 месяцев 2000 г. производственный травматизм составил 273,1 чел. на 1 млн.т добычи угля.

Анализ показал, что в угольной промышленности Украины достаточно высок травматизм со смертельным исходом. Следует отметить, что общий производственный травматизм на 1 млн.т добычи возрос с 306 несчастных случаев в 1990 г. до 445 в 1992 г., а в 1999 г. снизился до 302,8 несчастных случаев. Вместе с тем, только за 11 месяцев 2000 г. он составил 273,1 несчастных случаев (рис. 3).

На 1 млн.т добычи угля производственный травматизм со смертельным ис-

ходом равнялся в 1990 г. - 1,9, а в 1996 г. он возрос до 4,7 несчастных случаев. В 1999 г. он снизился до 3,6, но уже за 11 месяцев 2000 г. вырос до 3,9 несчастных случаев.

Высокая аварийность, травматизм и заболеваемость обусловлены тем, что с принятием Закона «Об охране труда» резко снизился общественный контроль за условиями труда на рабочих местах. Уполномоченные трудовых коллективов, избранные на местах, не имели поддержку администрации и профсоюзных комитетов. Поэтому в Донецкой области сокращается численность рабочих и специалистов на промышленных объектах, а уровень устойчивой потери временной трудоспособности является одним из самых высоких на Украине.

Для создания безопасных условий труда следует ориентироваться на современные общемировые тенденции развития многообразных форм участия

трудящихся в управлении. Как показал анализ, мировое сообщество накопило в этом отношении огромный опыт. Негативный подход к развитию и формированию органов самоуправления противоречит требованиям рыночной экономики, где на уровне предприятий и их подразделений создаются многообразные демократические формы, обеспечивающие работникам возможность активного участия в управлении производством. Необходимость формирования органов рабочего управления на предприятиях Украины очевидна. Особую значимость эти проблемы приобретают для горных предприятий, отличающихся высоким уровнем опасных и неблагоприятных факторов производства. Именно Советы трудовых коллективов и другие аналогичные структурные органы общественного контроля могли бы сыграть важную роль в создании безопасных условий труда.



Рис. 3. Динамика производственного травматизма в Украине на 1 млн. т добычи

Таким образом, проведенный анализ показал, что в период перехода к смешанной экономике интерес к внедрению разнообразных форм производственного самоуправления в трудовых коллективах, по сути, пропал. И в теории и на практике, отношение к проблеме развития самоуправления характеризуется сегодня полярными представителями: одни отрицают необходимость его, так как оно будто бы вступает в противоречие с интересами предпринимателей и производства в целом, поскольку направлено лишь на удовлетворение коренных интересов работников, увеличение их заработной платы; другие выступают за всемерное и эффективное участие трудовых коллективов в управлении производством на различных уровнях управления, так как это усиливает сопричастность каждого работника к интересам предприятия, повышает чувство ответственности за общие конечные результаты работы.

Вместе с тем, обобщение зарубежного и отечественного опыта развития производственных форм управления, анализ действующей отечественной практики доказывает необходимость развития различных форм управления производством от бригады, участка до предприятия в целом. Установлено, что участие рабочих в управлении охраной труда, дает им возможность активно включаться в решение вопросов охраны труда на рабочих местах; соблюдать нормы и нормативы по охране труда и техники безопасности; участвовать в решении планирования и стимулирования мер по охране труда, а также решать другие текущие вопросы на уровне предприятия. Однако решающим фактором, дающим возможность большинству работников чувствовать себя истинными хозяевами производства, является вовлечение их в решение проблем охраны труда на уровне бригады, участка, цеха, в котором они работают. Меняются требования,

предъявляемые работниками к условиям труда, и это является предпосылкой к выработке новой политики в области участия работников в управлении производством, охраной труда.

Для повышения эффективности использования механизма управления охраной труда необходимо, прежде всего, поднять общественное сознание, для чего необходимо привлекать рабочих для активного участия в управлении создания безопасных условий труда на производстве. В последнее время из-за тяжелых экономических условий работы на шахте, активность рабочих в общественном плане существенно снизилась. Механизм участия рабочих в управлении охраной труда основывается на перерастании отдельных потребностей рабочих в общих интерес. Категория интереса служит для обозначения реальных причин и конкретных стимулов социальной деятельности рабочих. Каждый рабочий должен иметь четкое представление об экономической роли охраны труда, относительно каждого рабочего. Должно расти сознание того, что каждая гривна, сэкономленная при уменьшении аварийности, травматизма и заболеваемости на рабочих местах, будет направлена в доходы рабочих. При функционировании "Фонда стимулирования охраны труда" появится реальная возможность премирования рабочих, что повысит их экономический интерес к охране труда.

Для внедрения механизма соучастия в управлении охраной труда рабочих и для дальнейшего его развития, необходимо исходить из того, что для каждого рабочего места должен быть проведен жесткий профессиональный отбор. Это будет наиболее полно способствовать соблюдению психофизиологических закономерностей, обеспечивающих оптимальную трудовую деятельность.

Механизм участия рабочих в управлении охраной труда на предприятии

предполагается, прежде всего, воспитанием дисциплинированности у рабочих. Главный путь ее воспитания – требовательность коллектива к каждому его члену. Когда рабочий является равноправным управленцем предприятия, то выступает на первый план самодисциплина. В современных условиях развития общества мы многократно убеждались, что охрана труда и ее состояние имеют не только техническое, но и большое социально-политическое значение. Благоприятные, безопасные и безвредные условия труда содействуют улучшению социальных факторов, снижению текучести кадров и увеличению производительности труда.

Участие рабочих в управлении охраной труда на предприятии – это основной социальный фактор, пренебрежение которым не позволяет использовать дополнительные возможности в достижении успехов в создании безопасных условий труда.

Участие рабочих в управлении охраной труда улучшит условия труда в том случае, если будет уделено должное внимание формированию производственных бригад и обеспечению их стабильного состава, а также повышению деловой и общественной активности членов производственных коллективов; трудовому воспитанию и укреплению дисциплины; улучшению подготовки людей к труду; осуществлению социальной информации и социального планирования; сокращению внерабочего и рациональное использование свободного времени.

Начинать необходимо с того, что структура бригады и “психологический климат” в ней влияют на эффективность и безопасность труда ее членов. В управлении охраной труда должны принимать участие бригадиры. У бригадира при формировании бригады уже должно быть опорное “ядро”, состоящее из трех опытных и дисциплинированных рабочих, способных обучать других безопас-

ным приемам труда и создать нормальный психологический климат в бригаде. Чтобы участие бригады в управлении охраной труда было эффективным, необходимо добиваться, чтобы официальный лидер – “бригадир” был также неофициальным лидером, т.е. пользовался авторитетом у членов бригады не только благодаря своему должностному положению, но и вследствие своих положительных личных качеств: знания дела, умения работать с людьми, справедливости, дисциплинированности и т.д.

Подбор рабочих для участия в управлении охраной труда должен преследовать достижение “сплава” опытности и силы, разумной осторожности и решительности, что достигается сочетанием опытных и молодых рабочих. Когда каждый рабочий предприятия будет чувствовать себя равноправным его членом, это будет способствовать укреплению сплоченности и дружбы. Высокая трудовая и общественная активность рабочих будет способствовать улучшению охраны труда.

Управление охраной труда при участии рабочих будет, прежде всего, выражаться в производственных совещаниях и общих собраниях. Для этого необходимо систематически проводить собрания и производственные совещания, на которых будут разъясняться задачи, стоящие перед коллективом. В ходе их должны приниматься решения о месте коллектива (участка, бригады) в делах предприятия, обсуждаться положения дел, а также поддерживаться вносимые рабочими предложения, морально и материально поощрять активистов средствами “Фонда стимулирования охраны труда”. Необходимо также поддерживать и поощрять критику и самокритику.

В бригадах необходимо поощрять средствами “Фонда стимулирования” рабочих, которые по своей инициативе выявляют и добиваются устранения нарушений норм и требований по охране труда. Полезно организовывать регуля-

рное детальное обсуждение на этих собраниях случаев нарушений техники безопасности, проводить общественные смотры состояния охраны труда на рабочих местах и периодические взаимопроверки состояния охраны труда на участках с привлечением актива бригад.

Трудовое воспитание включает воспитание сознательной производственной дисциплины и правильного отношения к требованиям охраны труда и является (наряду с созданием и внедрением новой безопасной техники и технологии и улучшением подготовки людей к труду) важнейшим средством обеспечения безопасных условий труда. Воспитание осуществляется путем обучения, убеждения и личного примера воспитания и установления системы ответственности, а также применением мер принуждения и наказания к тем, кто допускает умышленные нарушения техники безопасности и промсанитарии.

Конечная цель применения механизма участия рабочих в управлении охраной труда – сделать установленные на производстве внешние требования и нормы поведения внутренними нормами и требованиями самого человека, которые будут порождать потребность действовать в соответствии с ними. Механизм участия рабочих в управлении созданием безопасных условий труда обязательно должен опираться на общественное мнение коллектива, в борьбе с нарушениями правил охраны труда.

Неоднократно доказано, что в производственном коллективе дисциплина тоже носит социальный характер и основывается на воспитании сознательности и самодисциплины. При этом нужно комплексно использовать средства убеждения, поощрения и наказания. Для этого послужит «Фонд стимулирования охраны труда» - как наиболее мощный рычаг предупреждения несчастных случаев. При этом руководству совместно с рабочими следует учитывать связь раз-

меров материального поощрения с фактическими результатами деятельности подразделений по охране труда. Стимулирование рабочих материально позволит достичь сочетания экономической заинтересованности работников, как за выполнение производственных заданий, так и в снижении аварийности и травматизма; развивать самоконтроль каждого работника и коллектива в целом за создание безопасных условий труда. Все вышесказанное будет способствовать достижению высоких конечных результатов работы предприятия в условиях рынка.

Одновременно должны осуществляться: административное и общественное расследование каждого факта недисциплинированности и нарушения техники безопасности, обсуждения их на собраниях, применение дисциплинарных взысканий и других мер наказания нарушителей. Поощрения и наказания должны быть своевременными и справедливыми. Иначе механизм участия рабочих в управлении охраной труда потеряет положительное значение и может даже принести вред дальнейшему своему развитию.

Механизм участия в управлении охраной труда будет иметь успех в том случае, если на предприятии будет конкретный круг обязанностей, прав и ответственности каждого члена коллектива, а воспитательные мероприятия применяться на основе индивидуального подхода к каждому из них.

Формы управления охраной труда можно представить как способы реализации основных принципов управления, которые носят основополагающий характер, выражают социальную основу общественного строя в Украине, требования объективных экономических законов. Формы участия работников в управлении охраной труда могут изменяться в зависимости от поставленной цели на уровне структурного подразде-

ления или предприятия. Формы участия в управлении охраной труда – это способы координации действий отдельных работников, коллектива в целом и органов управления для достижения безопасных условий труда. Формам участия работников в управлении охраной труда – как комплексному явлению – присущи аспекты: правовой, социально-психологический, экономический и другие. Правовой аспект характеризуется соблюдением работниками требований, установленных Законом «Об охране труда», инструкциями по охране труда и безопасному выполнению работ в шахте. Социально-психологический аспект определяет деятельность работников в области охраны труда, характер личности человека, его поведение или активность действий по охране труда в процессе производства. Экономический аспект определяется материальной заин-

тересованностью каждого работника, и коллектива в целом, в охране труда.

Механизм участия работников в управлении охраной труда может быть организован на двух уровнях управления: на уровне низшего звена управления (звена, бригады, участка, цеха); на уровне высшего производственного звена (предприятия). Таким образом, успешное решение проблемы охраны труда требует консолидации всех работников, их участия в управлении охраной труда как на низшем, так и на высшем уровне.

Как показали исследования и практический опыт работы горных предприятий, в условиях перехода к смешанной экономике не только сохраняется значение, а заметно усиливается роль многообразных форм и методов участия работников в управлении охраной труда, формирование на этой основе высоко мотивированного безопасного и здорового труда в процессе производства.

Я.В. ХОМЕНКО, к. э. н., ДонГТУ;

Т.С. ГЛОД,

АСК «Остра-Києв»

РАЗВИТИЕ СТРАХОВОГО БИЗНЕСА В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ И ОЦЕНКА ЕГО СОСТОЯНИЯ В УКРАИНЕ

Страхование, как специфический вид деятельности, возникло и развивалось, имея своим конечным назначением удовлетворение разнообразных потребностей человека через систему страховой защиты от случайных опасностей.

Однако в экономической теории страхование рассматривается не только как отдельный вид деятельности. Посредством страхования реализуются определенные экономические отношения, складывающиеся между людьми в процессе производства, обращения, обмена и потребления материальных благ, поэтому этот процесс вполне определенно можно рассматривать и как сформировавшуюся экономическую категорию.

С экономической точки зрения страхование может быть определено следующим образом. Это способ возмещения убытков, которые потерпело физическое или юридическое лицо, посредством их распределения между многими лицами (страховой совокупностью). Возмещение убытков производится за счет средств страхового фонда, который находится в ведении страховой организации (страховщика).

Объективная потребность в страховании обуславливается тем, что убытки подчас возникают вследствие разрушительных факторов, вообще не подкон-