

Охорона праці

і пожежна безпека

oppb.com.ua

49609

89092

Видається
за інформаційної підтримки
Державної служби України
з надзвичайних ситуацій

Виробничо-
практичний
журнал

Жолт Дудаш:
«Інвестиції в БЗР —
розумне бізнес-
рішення та соціальна
відповідальність»



Інвестиції в БЗР — розумне бізнес- рішення та соціальна відповідальність

Жолт Дудаш,

Магістр економіки,
менеджер проєкту МОП
за фінансування ЄС



*Про те, як зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності впливає на економіку підприємства, приклади оптимізації витрат на безпеку праці та економічний ефект від них, економічні методи управління безпекою праці на підприємстві, практичний кейс розумного бізнес-рішення та багато іншого **в інтерв'ю Жолта Дудаша**, менеджера проєкту МОП за фінансування ЄС, для виробничо-практичного журналу «Охорона праці і пожежна безпека» (далі — ОППБ).*

ОППБ

Жолт Дудаш

На Ваш погляд, чи справді підвищення рівня безпеки праці на підприємстві, зокрема, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності, позитивно вплине на економіку самого підприємства? Адже затрати на безпеку праці часто досить суттєві й роботодавці не завжди хочуть виділяти на це достатньо коштів.

Перш за все я дуже радий, що озвучується ця тема — економічний аспект безпеки та здоров'я на роботі (далі — БЗР), оскільки це важливо не тільки для України, а й в цілому для сучасної економіки.

Пригадаймо цифри Міжнародної організації праці (далі — МОП), що стосуються БЗР. Дивлячись на *рисуюнок 1* стає зрозуміло, що світ зіткнувся

з величезними втратами для економіки внаслідок нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

Якщо ми говоримо про безпеку та здоров'я на роботі з точки зору позитивного впливу на економіку, то це комплексна тема, оскільки витрати (інвестиції) роботодавців у БЗР відчутні одразу, а от **економічні вигоди — довготривалі, але іноді їх складно виразити в цифрах (наприклад, покращений імідж компанії та ін.)**.



Рис. 1

Умовно, з точки зору сприйняття ризиків і вигод від покращення БЗР, підприємства можна поділити на три групи

1 група — неактивні — підприємства, які вважають, що БЗР не є важливою, оскільки їхні організаційні ризики незначні. А через це й витрати та вигоди від додержання вимог з БЗР теж є низькими.

2 група — реактивні — підприємства, які вважають витрати на додержання вимог з БЗР завищеними, у порівнянні з вигодами від цього. Щодо витрат, то вони їх роблять скоріше через необхідність дотримуватися вимог законодавства, ніж через усвідомлення важливості додержання вимог із БЗР. Вони вважають, що вжиття всіх заходів із дотримання вимог з БЗР — це дуже затратна частина, що знижує їхню конкурентоздатність на ринку.

3 група — проактивні — підприємства, що розглядають витрати на БЗР як інвестиції. Їх більше хвилює питання переривання виробництва і потенційної шкоди працівникам, ніж витрати, пов'язані із додержанням вимог із БЗР. Вони застосовують проактивний підхід до управління БЗР, для якого характерні залученість керівництва, участь працівників, інтеграція БЗР у бізнес-рішення і ґрунтовні знання працівників про БЗР.

ОППБ

Наведіть, будь ласка, приклад, коли оптимізація витрат на безпеку праці принесла позитивний економічний ефект підприємству, а можливо й державі.

Жолт Дудаш

В контексті цього питання хотів би звернути вашу увагу на провідну програму «BETTER WORK¹», ініційовану МОП спільно з Міжнародною фінансовою корпорацією, що є частиною Світового банку.

Програма «BETTER WORK»:

- **охоплює** 12 країн, 1700 підприємств і 2,4 млн працівників, які працюють на цих підприємствах (Індонезія, Йордан, Нікарагуа, В'єтнам, Камбоджа та ін.);
- **об'єднує** багато відомих брендів, зокрема: New Balance, H&M, Puma, Colex, NIKE, DICK'S, Levis, INDITEX, PRIMARK, DEBENHAMS, Patagonia, TALBOTS та ін. (увесь перелік дивіться на e.oprb.com.ua).

Програма «BETTER WORK» має бренд-партнерів, які підтримують ініціативу у швейній галузі. Одяг цих бренд-партнерів добре відомий та популярний в Україні також.

У рамках програми «BETTER WORK» Університет TUFT (штат Массачусетс), на замовлення МОП, зробив незалежну оцінку впливу дотримання ключових стандартів з питань праці, у тому числі щодо БЗР, робочого часу — на продуктивність і прибутковість підприємств.



**Зростання
виробництва**

на 5,1%

Наприклад, навчання співробітників, і в першу чергу співробітниць, управлінським навичкам підвищило продуктивність праці на 22%.

Мали місце також інші покращення: задіяні підприємства зміцнили свої позиції у ланцюгу постачання; почали отримувати більші замовлення; покращили умови оплати праці та тривалості робочого часу для працівників.

У В'єтнамі прибутковість підприємств, задіяних у програмі «BETTER WORK» протягом 4 років, зросла на 25%. Також кількість аудитів з боку закупівельників зменшилася.

У М'янмі встановлення ергономічних стільців і проведення інструктажів з працівниками — як правильно тримати поставу, щоб попередити біль у спині — сприяло зменшенню кількості випадків виникнення такого болю. В результаті: відбулося скорочення випадків відсутності на роботі працівників на 36,1%, а також зростання виробництва на 5,1%.

На Шрі-Ланці, наприклад, забезпечення захисних окулярів для очей та застосування відповідних механізмів, що стежать за безпекою очей, дало можливість підвищити продуктивність праці на 17 % і скоротити кількість інцидентів і незначних травм від 1,1% на місяць до 0,3%.

¹ У перекладі з англійської мови — краща робота.

З кожним роком таких позитивних прикладів стає все більше й більше. Вони вкотре доводять, що БЗР — це не лише добре для здоров'я та безпеки працівника, це ще й економічний важіль, що є вигідним для підприємства.

”

Наприклад, Міжнародна асоціація соціального забезпечення провела обстеження 300 компаній у 15 країнах, щоб з'ясувати думки та оцінити дохід від інвестування в БЗР. 81% опитаних дали досить позитивну оцінку, зазначивши, що ці інвестиції себе виправдовують. Зокрема, **дохід на інвестиції в БЗР 1 долара становив 2,2 долара.**

Разом з тим важливо сказати, що непродумані і незаплановані заходи з БЗР можуть не дати доходу на інвестиції. Наприклад, згідно зі звітом, невизначеність правових рамок з БЗР може призвести до непродуманих інвестицій з боку бізнесу, до переоцінки ризиків або до відмови від якихось видів діяльності замість належного управління ними. Бізнес потребує стабільності, передбачуваності, а заходи з БЗР повинні мати сенс, бути пропорційними ризикам та цільовими.

Дохід на інвестиції в БЗР 1 долара становив

2,2 \$

Яким чином на підприємстві можна стимулювати безпеку праці? Які основні економічні методи управління безпекою праці на підприємстві, а також способи, заходи ви можете назвати, і як вони діють?

ОППБ

Насправді є маса варіантів, як запровадити такі практичні дії на рівні підприємств. Звичайно, важливо, щоб компанії розробляли та втілювали політики з БЗР; робили оцінювання ризиків і здійснювали контроль за ними; мали плани на випадок надзвичайних ситуацій.

Це може бути переобладнання робочих місць або робочих зон, певні зміни в інфраструктурі, належне обслуговування машин та обладнання, щоб вони завжди були в робочому стані, наймання практиків, щодо питань БЗР, з реальним досвідом.

Також **велике значення має навчання працівників.** На мій погляд, дуже хорошим прикладом є **створення двосторонніх комітетів з питань БЗР на рівні підприємства.**

Жолт Дудаш

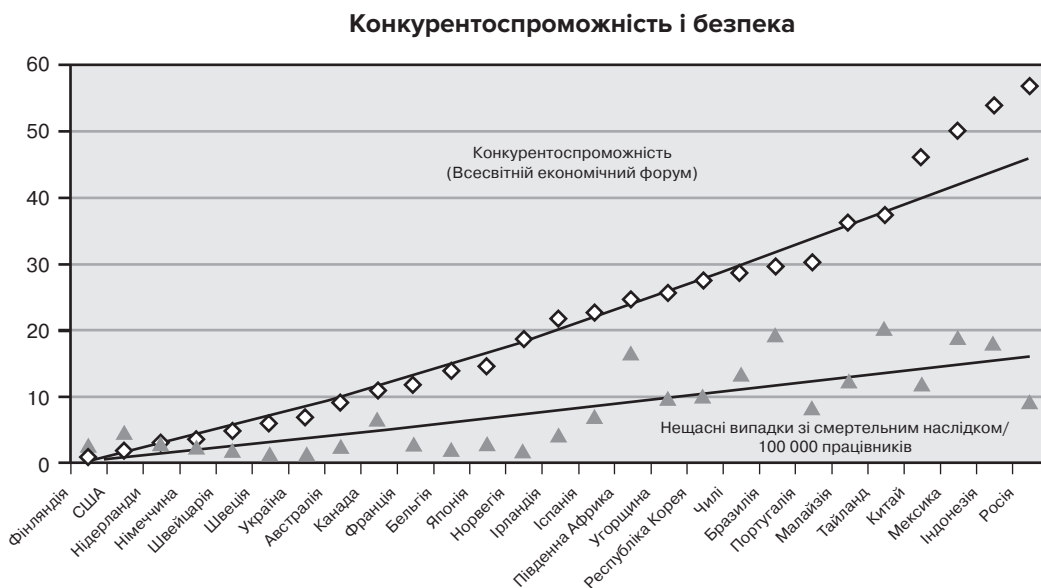
Тобто створення комітетів на рівні підприємства, в рамках якого роботодавець взаємодіє з працівниками та їхніми представниками, для вивчення питань і прийняття рішень, що стосуються БЗР.

І, знову *приклад* соціального діалогу на рівні підприємства, увага якого зосереджена на питанні підвищення продуктивності, із програми

«BETTER WORK»: на рівні підприємства створюються дорадчі служби — консультативний комітет із питань підвищення продуктивності. Представники роботодавця та працівники обговорюють, які можна вжити заходи, щоб підвищувалася продуктивність праці на підприємстві.

На *рисунку 2* представлено дані Всесвітнього економічного форуму та МОП, що демонструють взаємозв'язок між нещасними випадками та конкурентоздатністю. Ми бачимо чітку залежність: **де менше нещасних випадків — там вища конкурентоспроможність країни.**

Рис. 2



ОПББ

Як позначаються економічні методи впливу на безпеці праці на підприємстві? Наведіть, будь ласка, приклади. Як вони фіксуються документально?

Жолт Дудаш

Якщо говорити про національний рівень, то, звичайно, потрібен національний закон з питань БЗР. У всіх країнах ЄС такі національні закони узгоджені із Рамковою директивою ЄС 83/391/ЄЕС. Вона також є орієнтиром для України.

У європейських країнах конкурентоспроможні економіки мають низький рівень нещасних випадків і професійних захворювань.

Одним із дієвих способів є також включення питання БЗР у колективні угоди, договори.

Наприклад, країни Північної Європи мають розвинуте колективно-договірне регулювання. Колективні угоди покривають 80–92% економіки у своїх країнах. На рівні колективних договорів випрацьовується значно більше деталей, практик.

Візьмемо, для прикладу, Голландію. «Щільність» членства в профспілках становить близько 20% і вони покривають більше ніж 80% економіки через колективні угоди, договори. І як країна, Голландія входить до ТОП 10 найбільш конкурентоздатних країн світу.

Якщо ми говоримо про рівень підприємства, то на цьому рівні добре працюють настанови, кодекси поведінки, політики що, зазвичай, спираються на успішні практики та узгоджуються із вимогами національного законодавства.

Як роботодавець може визначити економічну доцільність відповідних затрат на поліпшення умов і безпеки праці на підприємстві? Чи існує для цього певна формула?

ОППБ

Дуже цікаве питання. Якщо ми будемо говорити про звіт щодо світової конкурентоздатності, то там є дуже складні та довгі формули. Якщо говорити про рівень підприємства, то є значно простіший метод, що називається «співвідношення витрат і вигод».

Жолт Дудаш

Практичний кейс

1

Будівельна компанія в Європі наймала 280 працівників для зведення будинків

Компанія зробила аналіз втрат, пов'язаних із болем у спині працівників, спричиненим робочими поставами, повторюваними рухами, перенесенням важких вантажів (у середньому на рік у них спостерігалось по три таких випадки). Втрати були оцінені на рівні 55 178,18–110 356,36 євро протягом 4 років (не враховуючи витрати на страхові премії, що зазвичай зростають для компанії у разі настання нещасного випадку).

Для прикладу: вартість одного випадку незначного травмування спини була оцінена у 7 886,27 євро і складалася з таких витрат:

- відсутність потерпілого працівника на роботі (28 днів): 4 690,27 євро;
- необхідність інших колег переривати роботу: 32,5 євро;
- оплата роботи понад норму колег, які заміняли відсутнього працівника: 1,560 євро;
- розслідування нещасного випадку керівництвом: 50 євро;
- розслідування нещасного випадку/час, витрачений: 16,25 євро;
- внутрішнє розслідування нещасного випадку спеціалістом з БЗР: 200 євро;
- обговорення випадку на засіданні з питань безпеки: керівництво, представники працівників і спеціаліст з БЗР: 29,75 євро;
- адміністративні заходи: 17,50 євро;
- навчання працівника, що заміщував відсутнього працівника (вартість часу тренера): 1230 євро



2

Багато таких випадків можна попередити, придбавши обладнання для переміщення важких вантажів (його вартість для усіх 8 бригад становила 30 424 євро і ще щорічно 2000 євро на обслуговування) і забезпечивши навчання з безпечності робочих процесів і правильної постави тіла, що можуть виконати співробітники компанії. Припустивши, що такі превентивні заходи можуть знизити рівень нещасних випадків і супутніх витрат на 75%, чиста приведена вартість інвестицій (net present value — NPV) у ці превентивні заходи оцінюється у 35 701,02 євро².

І тут питання не в конкретних цифрах, наведених вище, а в тому, що це базова математика, і таку задачу міг би виконати кожен роботодавець, поррахувавши, скільки коштує відсутність працівника на роботі й т. д. **І тоді ми побачили б набагато точнішу картинку: не тільки те, що треба зараз заплатити чи вкласти в БЗР, а й прорахувати на скільки ми, завдяки цьому, скорочуємо потенційні витрати та, відповідно, побачити, як можна збільшити прибутки підприємства.**

Було б цікаво дізнатися, скільки підприємств в Україні роблять подібний аналіз витрат на БЗР і про вигоди від таких дій.

Якщо ми повернемося на початок нашої розмови, то неактивні та реактивні підприємства бачать лише ті гроші, які вони мають витратити на БЗР сьогодні зі своєї кишені. А проактивні підприємства дивляться на це, як на цінну інвестицію, і прораховують, як вона позначиться на прибутках.

Тобто, **зробивши відповідні розрахунки (див. Практичний кейс вище), можна інакше поглянути на ситуацію та змінити спосіб мислення!** Було б корисно подумати над цим.

Ну і, звичайно, багато компаній дивляться на це як на корпоративну соціальну відповідальність, та вважають, що **інвестиції в БЗР є важливим складовим елементом соціально орієнтованої діяльності підприємства.**

Інвестиції в БЗР — це розумне бізнес-рішення та підтвердження соціальної відповідальності підприємства.

² Джерело: Європейська комісія. 2011. Соціально-економічна вартість нещасних випадків на роботі і професійних захворювань. Ключові повідомлення і конкретні приклади.

Що ви можете сказати про стимулювання безпеки праці за кордоном, і як це питання реалізується в Україні? Як заохочуючі заходи визначені законодавчо і які заохочуючі заходи має застосувати роботодавець?

ОППБ

Жолт Дудаш

Я вважаю, що **найсильніший стимул знаходиться не ззовні, а в середині самого підприємства. Якщо роботодавець зробить аналіз витрат і вигод, то йому стане зрозуміло, які переваги він отримає від інвестицій в БЗР.**

Можливі стимули можуть бути віднайдені у ході соціального діалогу між державою, роботодавцями та профспілками.

З точки зору МОП, БЗР набуває все більшої важливості та в найближчому майбутньому може стати частиною фундаментальних прав у сфері праці. Разом з тим БЗР і система забезпечення додержання вимог до неї мають **вплив на економіку, торговельні відносини на міжнародному рівні.**

Коли буде прийнятий закон про БЗР, важливо, і я сподіваюся, що нам вдасться, разом з організаціями роботодавців, профспілками, Держпраці ініціювати й запустити ряд навчальних заходів щодо БЗР. Передбачаючи, що такий час прийде, **ми вже переклали навчальний модуль МОП з БЗР для малих та середніх підприємств³.** Чому це дуже важливо? Тому, що малі та середні підприємства становлять переважну частку серед підприємств. Саме вони якраз і зіштовхуються з найбільшою кількістю проблем і викликів, що стосуються забезпечення безпечних і здорових умов праці, а тому потребують додаткової інформації та навчання для належного дотримання вимог законодавства.

Моє бажання — щоб максимальна кількість підприємств України опинилися в категорії проактивних підприємств, які зацікавлені в інвестиціях у БЗР, що приносять їм відповідні вигоди.

³ Відділ з питань адміністрації праці, інспекції праці та безпеки й здоров'я на роботі (LABADMIN/OSH) Міжнародної організації праці (МОП), Vision Zero Fund (VZF) та Програма МОП зі сталих конкурентоспроможних і відповідальних підприємств (SCORE) розробили навчальний модуль, який знайомить працівників МСП, роботодавців та менеджерів з основними принципами, концепціями, процесами та інструментами БЗР. **Ознайомлюйтеся, завантажуйте та вивчайте за посиланням:** https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_821447/lang--uk/index.htm



Поки що закон про БЗР ще не прийнятий, ще йде обговорення, але якщо остаточна прийнята версія буде узгоджена із рамковою директивою ЄС, то відповідно будуть чітко зрозумілі обов'язки роботодавця, які будуть відповідати тому, що прописано в рамковій директиві, а значить і всі настанови, всі можливі методики, принципи роботи також відповідатимуть практиці, яка є в ЄС. **І для роботодавця, відповідно, вже будуть чітко прописані його обов'язки, підходи, чітка ієрархія оцінки ризиків та управління БЗР, що здійснюється на основі оцінки ризиків.**

Але знову ж таки, філософія реактивного підприємства: «Я буду робити, бо цього вимагає закон. Я роблю, бо так мене змусили». **Ми повинні формувати ментальність проактивну, коли ми йдемо трохи далі, за рамки закону. І можемо зробити більше, ніж він вимагає, бо в цьому є економічний сенс, завдяки цьому скоротиться кількість випадків відсутності працівників на роботі через хворобу або нещасний випадок, скоротяться витрати на лікарняні й т. д. А це все говорить про те, що підприємство стає економічно здоровішим.**

А якщо ми говоримо про торговельні відносини з країнами ЄС, то по той бік будуть партнери, які грають за певними правилами, і ці правила мають працювати з обох боків кордону, і стартові умови для конкурентоздатності підприємств мають базуватися на цих правилах.

Я наведу приклад, щоб продемонструвати, наскільки все тісно пов'язано: питання трудових відносин, питання БЗР, питання економіки підприємства. Одне впливає з іншого.



Дуже багато нещасних випадків трапляється через те, що люди працюють занадто багато годин підряд



З одного боку — це нібито питання трудових відносин, але разом з тим це:

- **питання безпеки та здоров'я на роботі** (оскільки нещасний випадок часто трапляється якраз через втому, спричинену надмірною кількістю робочих годин);
- **економічне питання** (оскільки людина довгий час працює надмірну кількість робочих годин, то її продуктивність на годину знижується);
- **питання торговельних відносин** (оскільки, коли людина працює понад-нормово, їй повинна виплачуватися компенсація за це, тобто додаткова плата. А додаткова плата означає, що виготовлена продукція стане дорожчою, адже оплата праці є однією зі складових ціноутворення).

Підсумовуючи все сказане, який висновок ви можете зробити і яку пораду дати роботодавцям щодо питання стимулювання безпеки праці, як складової економічної вигоди для підприємства?

ОППБ

Жолт Дудаш

Я надихаю українські підприємства все-таки дивитися на нинішню ситуацію, наближення до прийняття нового закону про БЗР, не як на загрозу, а як на можливість, що буде довготривалою.

Дуже багато належить зробити бізнес-асоціаціям, роботодавцям, радам, з огляду на приклади країн ЄС. Хочу наголосити, що практика країн Європи має економічну аргументацію. Європейська система побудована не для того, щоб ускладнити життя бізнесу, а навпаки, щоб підтримати його, зробити бізнес сталим, і зрозуміти, що через додержання вимог законодавства ми може економічно зміцніти, покращити стабільність підприємства.

Є думка, що спочатку треба досягти певного рівня економічного розвитку, щоб мати можливість інвестувати в БЗР. Однак було б добре змінити парадигму та усвідомити, що інвестиції в БЗР — це спосіб досягнення бажаного рівня економічного розвитку і сталості. ■

Підготовано редакцією