

ОХОРОНА ПРАЦІ В ЦУКРОВІЙ ГАЛУЗІ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО ПРОВЕДЕННЯ РОБІТ

Інститут післядипломної освіти Національного університету харчових технологій

Шишков Валерій Зіновійович, завідувач кафедри охорони праці, к.т.н., доцент
Нирко Ярослав Володимирович, старший викладач кафедри охорони праці, радник
з охорони праці, пожежної безпеки та безпеки руху НАЦУ «Укрцукор».
Шишков Андрій Валерійович, старший викладач кафедри охорони праці.

У статті йдеться про сучасний стан охорони праці в цукровій галузі.

Розглянуті модель менеджменту гігієни та безпеки праці, логічна схема розвитку нещасного випадку на виробництві та ієрархія запобігання ризикам які можуть спричинити нещасні випадки та професійні захворювання.

Наведені нещасні випадки зі смертельними наслідками свідчать про те, що на підприємствах цукрової галузі в сучасних умовах недостатньою мірою проводиться комплекс профілактичних заходів щодо недопущення виробничого травматизму та професійних захворювань.

Ключові слова: охорона праці у цукровій галузі, нещасні випадки на виробництві

The article deals with the current state of labor protection in the sugar industry.

The model of occupational health and safety management, the logical scheme of development of an accident at work and the hierarchy of prevention of risks that can lead to accidents and occupational diseases are considered.

These accidents with a fatal outcome suggests that the enterprises of the sugar industry in modern conditions is not fully carried out the complex of preventive measures against occupational accidents and occupational diseases.

Key words: protection of labour in the sugar industry, occupational accident

Хочемо акцентувати увагу на висловлюванні Хуана Сомавія (до жовтня 2012 року Генерального директора Міжнародної організації праці) про те, що «Безпечна робота є позитивним фактором підвищення продуктивності праці та економічного зростання. Хвороби та травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може слугувати виправданням відсутності уваги до безпеки та здоров'я працівників».

Державна політика у сфері охорони праці визначається згідно з ст. 3 «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість, визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю», а також статті, які визначають соціальний захист працівників (43, 45-46) Конституції України, Кодексом Законів України про працю (наприклад, ст. 153 «Створення безпечних і нешкідливих умов праці»), Законом України «Про охорону праці» (починаючи з розділу I «Загальні положення») та спрямована на створення належних, безпечних й здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам й професійним захворюванням.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників.

Ефективна реалізація цього завдання здійснюється насамперед шляхом вживання превентивних заходів. Тому сьогодні необхідно надавати перевагу не застосуванню санкцій, а приверненню належної уваги суспільства до питань охорони праці. І лише після реалізації усіх можливих заходів, у яких задіяні владні структури, а також сторони соціального діалогу, необхідно застосувати санкції.

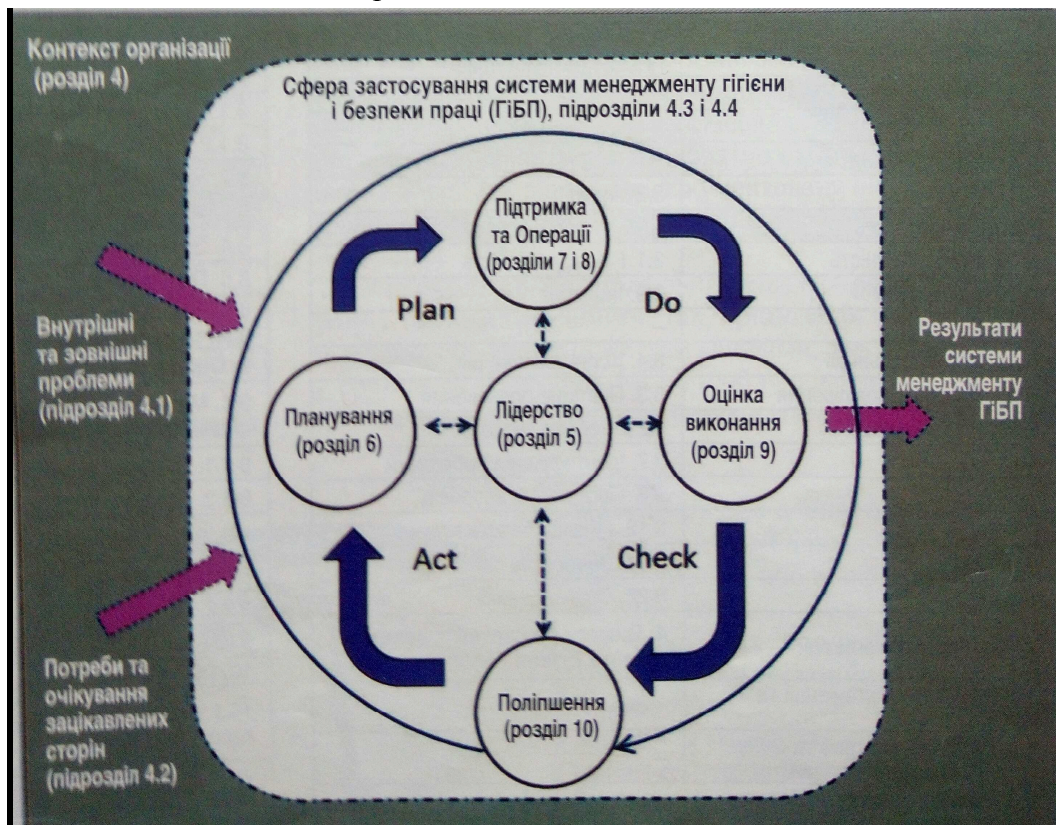
Необхідно також забезпечити всебічну підтримку роботодавців щодо створення ними належних умов праці. Вони повинні отримувати всю необхідну інформацію з питань охорони праці та усвідомити переваги додержання вимог законодавства у цій сфері.

Як засвідчує досвід провідних країн світу, заходи щодо запобігання небезпечним ситуаціям під час трудової діяльності, які спрямовані на захист життя та здоров'я найманих працівників, є найефективнішими.[1]

Загальновідомо, що здоров'я нації, де основу складає працююче населення, є запорукою успішного економічного розвитку держави, зате її погіршення може представляти загрозу для національної безпеки. На жаль, в умовах нових економічних стосунків зусилля керівників підприємств роботодавців більше спрямовані на отримання високих надприбутків, й нерідко навіть за рахунок ущемлення прав і втрати здоров'я працівників.

З приведеного випливає, що сучасний стан охорони праці потребує вирішення на підприємстві низки питань по менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці, які регламентовані стандартом ISO 45001 (Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці – Вимоги та рекомендації по застосуванню).

Модель системи менеджменту гігієни та безпеки праці згідно з міжнародним стандартом ISO 45001 показана на рис. 1.



Розвиток культури безпеки є частиною поведінкового підходу до підвищення рівня охорони праці та пожежної безпеки. Для цього потрібні обґрунтовані рішення, розуміння поставлених завдань і правильний менеджмент, де здоров'я та безпека людей – повинні бути однією з головних цілей [2,3].

На підприємствах повинні зважати на те, що підвищення рівня безпеки – довгостроковий процес і потребує постійної роботи в цьому напрямку. Оскільки від кваліфікації працівників залежить безпека, то необхідно спрямовувати всі зусилля на розуміння важливості оцінки ризику, управління ризиками та контролю за додержанням вимог безпеки. Головна мета – забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників

підприємств цукрової галузі, а для цього, насамперед, потрібно передбачити включення конкретних заходів з питань охорони праці, пожежної безпеки.

Відомо, що будь-яка виробнича операція вимагає від працівника конкретних знань, певних навичок та вправності. Сама така взаємодія об'єктивних та специфічних виробничих умов та якостей особистості нерідко суттєво знижує можливість участі адміністрації цукрового заводу щодо профілактики подібного травматизму. Тому велику роль відіграють самоконтроль, взаємоконтроль та самопрофілактика травматизму.

Через це, кожному працівнику необхідно виробити корисну звичку самоконтролю власних фізичних й духовних можливостей під час виконання виробничих операцій. Доцільно виявити свої особистісні якості, які можуть бути ризик-факторами в конкретних виробничих ситуаціях, та змінити своє ставлення до безпеки.

Виходячи з того, що безпечну поведінку необхідно обирати ще до початку конкретних дій, потрібно вміти розпізнавати джерела та ознаки небезпечних ситуацій. Інакше кажучи, прогнозувати ризик конкретних обставин та коригувати свою поведінку. Вміння передбачити несприятливі наслідки своєї поведінки має приблизно четверта частина працівників. Як правило, це люди врівноважені, виховані, вони поважають інших, мають високий рівень моральності.

У питаннях збереження трудового потенціалу в сучасних умовах особливого значення набувають питання професійної підготовки кадрів. Є підприємства цукрової галузі, де практично втрачено практику підготовки працівників робочих професій напрацьовану раніше, і як результат, застосування праці не підготовлених робітників призводить до невиправданих втрат працездатної категорії працівників.

Одним з головних завдань керівника та посадових осіб організації (підприємства) — навчитися визначити які небезпеки та ризики для життя і здоров'я працюючих є актуальними. Виходячи з цього можна впроваджувати заходи по їх зниженню або ліквідації. Тобто, підприємство може управляти змінами й ризиками.

Для створення реєстру небезпек та ризиків на підприємстві необхідно провести значний об'єм роботи.

Вітчизняні нормативно-правові акти з питань розслідування нещасних випадків на виробництві розроблені на основі концепції абсолютної безпеки виробничого середовища, яка передбачає, що за умови дотримання умов певних норм та правил можна досягнути абсолютної безпеки. Тому, особливу увагу під час розслідування нещасних випадків відповідно до чинних нормативних документів, приділяють встановленню яка норма чи правило були порушені. Про виявлені порушення вказують в актах за формою Н-1 (пункт 7) і Н-5 (пункт 4). На їх підставі комісія з розслідування зобов'язана запропонувати заходи щодо усунення безпосередніх причин нещасного випадку (пункт 5 акта за формою Н-5). Проте нещасний випадок не є одномоментною статичною небезпечною подією, і усунення виявлених порушень не завжди в майбутньому гарантує безпеку на тому робочому місці, де стався нещасний випадок. Відповідно до концепції допустимого ризику, яка наприкінці ХХ ст. замінила концепцію абсолютної безпеки, для будь-якого виробничого середовища характерні потенційні небезпеки, які розвиваються як у просторі, так і в часі та за певних обставин можуть реалізуватися до нещасних випадків. Тому зі зміною концепції забезпечення безпеки життєдіяльності та виробничого середовища повинні змінюватися і підходи до розслідування нещасних випадків на виробництві.

Будь-який нещасний випадок на виробництві виникає через вплив таких факторів як характер робочого місця, характер праці, характер працівника та сукупності цілої низки інших конкретних умов праці.

Розглянемо ризик-орієнтований підхід до розслідування нещасних випадків. Сутність такого підходу полягає у вивченні логічної схеми розвитку нещасного випадку як сукупності

послідовних, паралельних (одночасних) чи послідовно-паралельних небезпечних подій, які за умови випадкового збігу можуть спричинити нещасний випадок.

Схематично розвиток нещасного випадку на виробництві показаний на рис. 1.

Згідно з статистичними даними щодо виробничого травматизму в нашій країні, головними чинниками що можуть викликати нещасний випадок є такі три групи факторів:

- організаційні (60-70% від усіх нещасних випадків);
- технічні (13-18%);
- психофізіологічні (6-9%).

У кожній з цих трьох груп можна виділити окремі підгрупи. Так, наприклад, серед організаційних виділяють чинники, які викликані неадекватним (тобто таким, що не відповідає дійсності) управлінням персоналом, технологічними процесами, виробничим середовищем та інфраструктурою.

Технічні чинники пов'язані з незадовільним технічним станом будівель, споруд, інженерних мереж, технологічного устаткування чи транспортних засобів.

Психофізіологічні чинники найчастіше зумовлені психофізіологічними особливостями працівників, їх способом життя, зловживанням алкоголем і наркотичними засобами, психологічним мікрокліматом в колективі тощо.

Така сукупність чинників характерна для будь-якого підприємства, організації або установи.

У свою чергу в кожній з підгруп можна назвати певну кількість конкретних чинників, і насправді їх дуже багато. За певних обставин, будь-який з цих чинників (самостійно чи за сприяння інших факторів, найчастіше психофізіологічних) може зумовити виникнення однієї чи декількох небезпечних подій, розвиток яких може призвести до нещасного випадку. Шлях такого розвитку є складним і часто непередбачуваним, тому на схемі зв'язок чинників з небезпечними подіями показано за допомогою логічних операторів «і» чи «або».

Логічний оператор «і» відповідає такому розвитку нещасного випадку, за якого наступна небезпечна подія настане тільки за умови, коли будуть впливати всі наявні чинники (перший, другий, третій тощо).

Логічний оператор «або» вказує на те, що наступна небезпечна подія настане за умови наявності хоча б одного чинника (або першого, або другого, або третього).

Найчастіше нещасний випадок розвивається за змішаною схемою, яка охоплює випадковий збіг небезпечних чинників як за логічним оператором «і», так і за логічним оператором «або».

Характерна особливість розвитку нещасного випадку полягає в тому, що кожна наступна небезпечна подія і сам нещасний випадок пов'язаний з психофізіологічними чинниками. Кожен з організаційних чи технічних чинників, що спричинили нещасний випадок безпосередньо або ж опосередковано пов'язаний з психофізіологічними особливостями керівників чи працівників.

Принагідно необхідно зазначити, що останнім часом вчені відзначають зниження рівня відповідальності осіб за наслідки своїх дій, і однією з причин цього називають поширення мобільних інформаційних технологій. Важко сьогодні уявити конкурентно-спроможну трудову діяльність без сучасних засобів мобільних інформаційних технологій, тому важливий внесок у вирішення цього питання можуть зробити заклади освіти через формування елементів культури безпеки життєдіяльності як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності, а також через посилення мотивації щодо підвищення рівня відповідальності особи за власні дії.

Таким чином, аналіз розвитку нещасних випадків свідчить, що одним з ефективних заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві є усунення людського чинника з причин нещасних випадків шляхом формування відповідальності у керівників, та у працівників за власні дії під час професійної діяльності.

Існує принаймні два напрями запобігання ризикам, які можуть спричинити виникнення нещасного випадку на виробництві. Один з напрямів полягає у побудові так званої «ієрархії запобігання».

Ще одним напрямом запобігання нещасним випадкам на виробництві є проведення на підприємстві навчання з питань охорони праці для всіх працівників без винятку, в тому числі й керівництва.

Наявність кваліфікованого персоналу на підприємстві є запорукою безпеки праці на виробництві, зниження виробничого травматизму та професійних захворювань. Особливе значення при цьому має обізнаність з питань охорони праці керівників та спеціалістів – безпосередніх організаторів виробництва.

Навчання з питань охорони праці здійснюється сьогодні відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р. № 15 (далі – Типове положення) з урахуванням нормативно-правових актів з охорони праці у галузі освіти.

Згідно з чинним законодавством для керівників та посадових осіб воно має проводитись один раз на три роки. До навчального процесу необхідно включати також і консультації. Тому що питання запобігання ризикам вимагає також і консультування, яке повинні проводити не тільки управлінці але й досвідчені працівники, які добре знають з чим саме вони зіштовхуються щодня. У цьому разі необхідно обов'язково пам'ятати про засоби індивідуального захисту. [4]

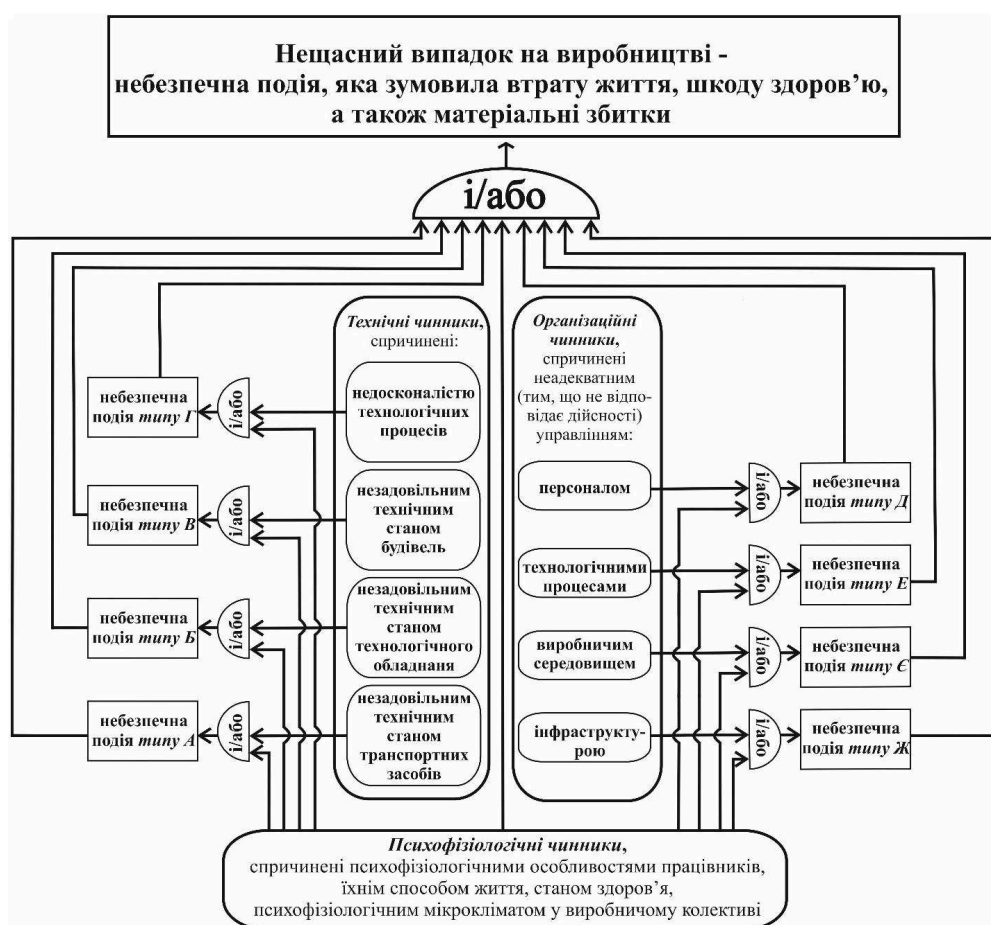


Рис.2. Узагальнена схема розвитку нещасного випадку на виробництві.

Схема ієрархії запобігання ризикам які можуть спричинити виникнення нещасного випадку на виробництві наведена на рис.3.

Міжнародна організація праці акцентує увагу на фіксації всіх небезпек на робочому місці.

В Україні необхідно активніше формувати культуру превентивної охорони праці та взагалі змінити ставлення до безпеки та гігієни праці. Особливу роль в цьому процесі повинні відігравати роботодавці. Разом з представниками трудового колективу вони мають активно залучатися до формування превентивної культури охорони праці. Це дуже важливо, оскільки навіть коли роботодавець забезпечив усіх засобами індивідуального захисту, а працівник не усвідомлює того, що йому потрібно захистити власне життя і здоров'я на своєму робочому місці, така система працювати не буде.

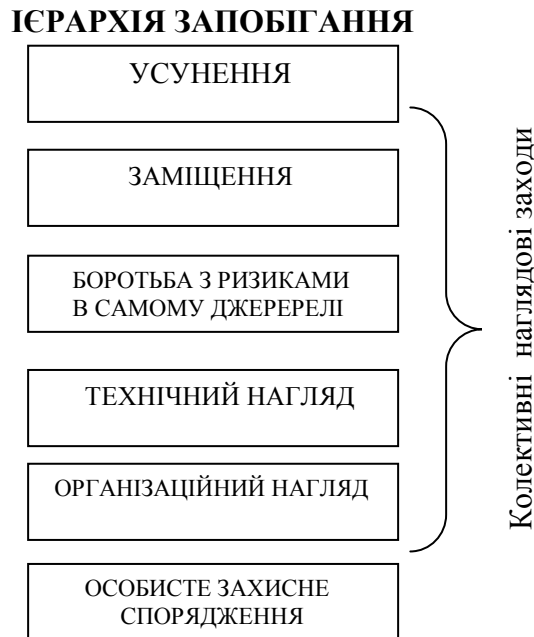


Рис.3. Схема ієрархії запобігання ризикам які можуть спричинити виникнення нещасного випадку на виробництві.

Міжнародна організація праці акцентує увагу на фіксації всіх небезпек на робочому місці.

В Україні необхідно активніше формувати культуру превентивної охорони праці та взагалі змінити ставлення до безпеки та гігієни праці. Особливу роль в цьому процесі повинні відігравати роботодавці. Разом з представниками трудового колективу вони мають активно залучатися до формування превентивної культури охорони праці. Це дуже важливо, оскільки навіть коли роботодавець забезпечив усіх засобами індивідуального захисту, а працівник не усвідомлює того, що йому потрібно захистити власне життя і здоров'я на своєму робочому місці, така система працювати не буде.

Україна визначила курс на євроінтеграцію і тому тепер перед державою постають нові перспективи удосконалення системи охорони праці. Мова йде, зокрема, про формування у наших громадян культури охорони праці, формування превентивних заходів, впровадження на підприємствах системи оцінки ризиків, які мали б зводити практично до нуля рівень травматизму на виробництві. «Борітеся – поборете!» – писав український класик. А боротися є за що, адже йдеться не лише про економічний розвиток, а й здоров'я та життя людей.

Для запобігання нещасним випадкам, підвищення рівня безпеки виробництва на підприємствах цукрової галузі насамперед необхідно забезпечити:

- належне функціонування на підприємствах якісної системи управління охороною праці;
- здійснення нагляду (контролю) за дотриманням працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, недопущення формального ставлення до проведення всіх видів інструктажів, підвищення працівниками рівня самоконтролю під час виконання робіт;
- суворе дотримання працівниками вимог виробничої та трудової дисципліни;
- запобігати випадкам виробничого травматизму з метою збереження здоров'я та життя працездатного населення, збереження трудового потенціалу країни, зменшення негативних соціально-економічних наслідків виробничого травматизму на основі оцінки ризиків травмування працівників. [5, 6].

У 2018 році в організаціях та на підприємствах бурякоцукрового комплексу здійснювалися певні заходи, спрямовані на покращення стану охорони праці, пожежної безпеки.

Але, не дивлячись на впровадження і реалізацію таких заходів, у 2018 році на підприємствах цукрової галузі сталося 3 нещасні випадки зі смертельними наслідками, під час яких загинуло 3 працівника проти 4 загиблих працівників у 2017 році.

Стисла інформація про нещасні випадки зі смертельними наслідками, які сталися на цукровому виробництві у 2018 році наведена у таблиці 1.

Таблиця 1.

Стисла інформація про нещасні випадки зі смертельними наслідками які сталися на цукровому виробництві у 2018 році

п/п	№	Найменування підприємства	Дата настання нещасного випадку	Вид події, яка призвела до нещасного випадку
	1	ТОВ «Чернігівський елеватор», Чернігівська обл.	28.03.2018	ураження електричним струмом (код події 05.2)
	2	ПрАТ «Теофіпольський цукровий завод», Хмельницька обл.	18.05.2018	ураження електричним струмом (код події 05.2)
	3	Тальнівський цукровий завод ТОВ «Панда», Черкаська обл.	14.10.2018	падіння в ємність (код події 02.3)

За матеріалами розслідування цих нещасних випадків проаналізовано причини, які призвели до їх виникнення.

1. На ТОВ «ЧЕ» апаратник З. був виявлений в приміщенні електрощитової без ознак життя.

2. У ПрАТ «ТЦЗ» електромонтер Я., виконуючи ремонтні роботи на трансформаторній підстанції, потрапив під електричну напругу.

3. На «ТЦЗ» ТОВ «Панда» вантажник К. під час обходу технологічного обладнання був виявлений без ознак життя черговим слюсарем у соломоловущі №1.

Основними причинами настання вказаних нещасних випадків є організаційні, а саме:

Код 19 – порушення експлуатаційної документації (настанови або інструкції з експлуатації засобів виробництва та обладнання) – випадки на ТОВ «ЧЕ» та ПрАТ «ТЦЗ»;

Код 24.2 – порушення трудової та виробничої дисципліни, в тому числі невиконання вимог інструкції з охорони праці – випадок на «ТЦЗ» ТОВ Панда».

Супутніми причинами настання вказаних нещасних випадків є організаційні, а саме:

Код 10 – недоліки під час навчання безпечним прийомом праці,

Код 10.1 – відсутність або неякісне проведення інструктажу – випадки на: ТОВ «ЧЕ», ПрАТ «ТЦЗ», «ТЦЗ» ТОВ «Панда»

Аналіз виробничого травматизму свідчить, що цукрова галузь є травмонебезпечною та переважна більшість нещасних випадків виникає через організаційні причини, серед яких перше місце займають порушення вимог інструкції, правил експлуатації, хоча усунення їх не потребує значних витрат. Отже, необхідно змінювати ставлення до безпеки праці як з боку роботодавців, так і самих працівників. За підсумками 2018 року спостерігається тенденція до зниження рівня виробничого травматизму в цукровій галузі, тобто статистика вказує, що стан безпеки праці на підприємствах галузі начебто покращився але це повністю нівелюється значним зниженням випуску цукру, кількістю працюючих заводів (у 2018 році працювало лише 42 заводи, проти 192) і, відповідно кількістю працівників (за даними річного звіту про травматизм на виробництві за формулю 7-ТНВ в цукровій галузі працювало раніше 672122 працівники. На теперішній час – 39256 працівників, включаючи сільськогосподарські підприємства та інші установи й організації). Це викликано зниженням через різні причини чисельності населення в нашій країні з одночасним зниженням чисельності найманих працівників, а також трудовою еміграцією. Отже, зростає ймовірність отримання виробничих травм менш кваліфікованими працівниками, що залишилися в країні. Катастрофічне зубожіння змушує працівника погоджуватися на роботу в умовах, які не відповідають вимогам нормативно-правових актів. Зростає частка працюючих з неповною зайнятістю (приховане безробіття). Сезонна робота на підприємствах цукрової галузі знижує трудову дисципліну, створює додаткові проблеми з підтриманням обладнання у технічно справному стані.

У повсякденній профілактичній роботі, вибираючи санкції, наголос необхідно ставити не на факті нещасного випадку, а на факті порушення правил та інструкцій з виконання робіт. Тобто міру провини і відповідальності (покарання) повинні визначати не стільки наслідки порушень наявність нещасного випадку і його тягар, скільки сам факт неправильної дії і пов'язані з цим обставини. Для розробки подальших профілактичних заходів, у тому числі вибору санкцій, перш за все необхідно визначити, що це порушення або помилка. Але помилка, яка теж не звільняє від відповідальності. Відомо, що не кожне порушення призводить до травми. Тут наявний значний елемент випадковості, що дозволяє працівникові адаптуватися до порушення правил. Коли ж працівник знає, що відповідатиме за власну неправомірну дію незалежно від випадкових вдалих або невдалих обставин його відповідальність стрімко зростає.

Основною складовою профілактики травматизму є формування сучасного та безпечного здорового виробничого середовища, а також культура охорони праці.

Культура охорони праці – це процес з використанням всіх можливих засобів та заходів для підвищення загальної поінформованості працівників про виробничі небезпеки та ризики, обізнаності та розуміння того як можна їм запобігти.

Необхідними умовами результативного функціонування системи управління охороною праці (далі – СУОП) на підприємстві є:

- наявність нормативно-правової бази на державному, галузевому і виробничому рівнях, що відповідає сучасним вимогам;
- широка пропаганда цілей, завдань та основних постулатів СУОП, формування на цій основі особистої та колективної (корпоративної) відповідальності за особисту безпеку та безпеку навколишнього соціуму;

- безперервне відслідковування (моніторинг) виконання регламентованих положень та оцінювання результативності функціонування СУОП у цілому;
- наявність професійного та мотивованого персоналу, який володіє комплексом сучасних методів управління а також спроможний не лише запропонувати й розробити адекватну СУОП, але й практично реалізувати весь комплекс цільових завдань, пов'язаних з цим.

Доречі, на підставі постанови Кабінету Міністрів України № 989-р від 12.12.2018 року, уряд ухвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні. Така реформа системи управління охороною праці розрахована на 2019-2020 роки.

Ухвалена Концепція визначає ключові проблеми у системі управління охороною праці та практичні шляхи їх розв'язання.

Мета Концепції полягає у створенні нової національної системи запобігання виробничим ризикам, яка в подальшому забезпечить право працівників на безпечні та здорові умови праці. Реалізація Концепції дозволить:

- спростити законодавство щодо безпеки і гігієни праці;
- зменшити адміністративне і регуляторне навантаження на роботодавців;
- підвищити:
- рівень захисту життя та здоров'я працівників;
- ефективність роботи інспекції праці;
- відповідальність роботодавців за належні умови праці та безпечне виробниче середовище;
- знизити рівень виробничого травматизму, аварій і професійних захворювань.

Каменем спотикання на шляху до якісного розслідування нещасних випадків є низький рівень знань нормативно-правових актів з охорони праці, в тому числі «Порядку проведення розслідування нещасних випадків та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», а також відсутність у посадових осіб практичного досвіду проведення такого розслідування. Через це значна кількість нещасних випадків розслідується некваліфіковано й поверхово. А це призводить до неповного з'ясування обставин нещасних випадків та, як наслідок, встановлення невірних причин їх настання і вживання неефективних заходів щодо їх усунення й недопущення в подальшому.

Важливим важелем у роботі з охорони праці та промислової безпеки є пропаганда (тобто, привернення уваги працівників до найбільш актуальних проблем, причин, випадків травматизму, заходів профілактики та розгляд інцидентів та легких травм, які у більшості випадків залишаються поза увагою посадових осіб та спеціалістів). Своєчасна пропаганда безпеки праці повинна:

- викликати та підтримувати інтерес до охорони праці;
- вимагати безпечну поведінку працівників;
- цілеспрямовано популяризувати передові ідеї, нові методи, засоби та форми забезпечення безпеки;
- поширювати знання;
- закріплювати, змінювати та розвивати позитивне ставлення персоналу до дотримання працезохоронних регламентів;

На підприємствах цукрової галузі керівники всіх рівнів повинні зважати на той факт, що підвищення рівня безпеки праці процес довгостроковий та вимагає постійної роботи в цьому напрямку. Оскільки від обізнаності працівників залежить безпека, то необхідно спрямувати зусилля на розуміння важливості оцінки ризику, управління ризиками та контролю за додержанням вимог безпеки.

Зважаючи на викладене вище, необхідно змусити роботодавця замислитися та зрозуміти, що саме він відповідальний за життя та здоров'я працівників, і що ефективна система управління охороною праці на підприємстві – це запорука успішного

функціонування виробництва. А також кожен роботодавець й працівник повинен зробити для себе висновок про те, що дбати про життя й безпеку та постійно вказувати на дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці є надважливим обов'язком. Запобігти й попередити завжди зручніше, ніж ліквідувати наслідки подій на підприємствах цукрової галузі.

Отже, головною метою є підвищення безпеки й охорони здоров'я працівників підприємств галузі.

Для цього, насамперед, необхідно передбачити включення конкретних заходів з питань охорони праці, пожежної безпеки, які спрямовані на:

- впровадження на підприємствах цукрової галузі безпечної техніки і технологій, ефективних технічних засобів охорони праці;
- сприяння у створенні належної бази нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної безпеки на підприємствах, забезпечення їх навчальною та методичною літературою та засобами наочної агітації з охорони праці та здоров'я;
- розробку та забезпечення належного фінансування відповідної програми, поліпшення стану охорони праці та внесення до неї необхідних корективів;
- надання підприємством кваліфікованої медичної, інформаційної та іншої допомоги щодо запровадження або вдосконалення системи управління охороною праці, а також під час проведення атестації робочих місць за умовами праці з залученням фахівців Центру незалежних експертиз з охорони праці;
- надання працівникам пільг та компенсацій за важкі й шкідливі умови праці;
- сприяння внесенню до колективних договорів підприємств положень щодо виділення коштів на здійснення заходів з охорони праці;
- вивчення, узагальнення та поширення досвіду роботи у сфері охорони праці й здоров'я кращих підприємств, установ, організацій;
- організацію навчання (підвищення кваліфікації) та перевірку знань з питань охорони праці та пожежної безпеки керівників й посадових осіб усіх рівнів, а також представників профспілок підприємств та інших громадських організацій.

Залучення працівників до постійної роботи на всіх етапах проактивного управління ризиками є запорукою успіху заходів, зрештою спрямованих на зниження рівня травматизму та професійних захворювань на виробництвах цукрової галузі.

Також для роботодавців та найманих працівників на постійній основі необхідно забезпечувати інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо запобігання травматизму на виробництві. Планування такої діяльності повинно відбуватися у тісній співпраці з органами влади, місцевого самоврядування та сторонами соціального діалогу за участю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [7-9].

Висновки

1. Спеціалісти давно підраховали, що вкладати кошти у створення нешкідливих та безпечних умов праці набагато вигідніше, ніж розраховуватися потім за наслідки нещасних випадків і професійних захворювань. Але якби цього хотіли всі і якби так сталося, то не довелося б говорити про ті нещастя на виробництві, що завдають біди людським життям. Це наша спільна біда, оскільки найчастіше люди гинуть на зльоті їхніх фізичних й творчих сил, зазнають каліцтва через власну або чиюсь безглуздість та халатність, елементарну недбалість та недосвідченість. Біда абсурдна, тому що людина – ця «вершина творіння» стає заручником безвідповідальності, всюдозволеності та некомпетентності.

2. Якщо проаналізувати причини, які призвели до загибелі людей, то виявиться, що цьому сприяла недбалість посадових осіб, нехтування вимогами безпеки, незабезпечення навчання і перевірки знань працівників з питань охорони праці.

3. В результаті організація безпечного ведення робіт, що є складовою частиною всіх технологічних процесів, поки що не знаходить підтримки у більшості керівників підприємств цукрової галузі.

4. Важливо забезпечити реалізацію загальнодержавної програми, спрямованої на вирішення проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що в подальшому сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній справедливості, збереженню та розвитку трудового потенціалу.

5. Підсумовуючи викладене, автори статті переконані, що саме спільними зусиллями за участі роботодавців, професійних спілок та інших зацікавлених осіб можна забезпечити зниження рівня виробничого травматизму та профзахворювань на підприємствах цукрової галузі.

Список використаних джерел

1. Терещенко В. Не карати, а запобігати / В. Терещенко // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». – 2013. – № 7. – С. 26.
2. Самнер Дж. В ЄС оцінювання ризику – це ключ до створення здорового робочого місця / Дж. Самнер // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». – 2015. – № 8. – С. 6–7.
3. Романчук А. Шість відповідей на запитання «чому?» / А. Романчук // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». – 2015. – № 8. – С. 28–30.
4. Яремко З. Писаревська С. Схема розвитку нещасного випадку: усуваємо людський чинник / З. Яремко, С. Писаревська // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». – 2015. – № 8. – С. 44–45.
5. Савченко О. Випробування часом. / О. Савченко // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». – 2013. – № 12. – С. 53–55.
6. Коновалова В. Роботодавці отримали нову систему управління охороною праці / В. Коновалова // Спеціалізований журнал «Довідник спеціаліста з охорони праці». – 2019. – №1. – С.4.
7. Шишков В.З., Нирко Я.В., Шишков А.В. Стан охорони праці і заходи щодо його поліпшення / В.З. Шишков, Я.В. Нирко, А.В. Шишков // Інформаційний бюлетень «Вісник цукровиків України». – 2013. – № 5 (84), травень – С. 19–21.
8. Шишков В.З., Нирко Я.В., Шишков А.В. Шляхи зниження ризиків травмування працівників в умовах сезонної роботи цукрових заводів / В.З. Шишков, Я.В. Нирко, А.В. Шишков // Матеріали міжнародної науково-технічної конференції цукровиків України, м. Київ. – 2015. – С. 132–136.
9. Шишков В.З., Нирко Я.В., Шишков А.В. Порівняльний аналіз динаміки нещасних випадків зі смертельними наслідками на підприємствах цукрової та вугільної галузей / В.З. Шишков, Я.В. Нирко, А.В. Шишков // «Цукор України». – 2018. – №7-8 (149–150). – С.52–57.