

Політика організації у сфері охорони праці підприємства

В.З. Шишков, кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри охорони праці Інституту післядипломної освіти Національного університету харчових технологій

Я.В. Нирко, радник з охорони праці, пожежної безпеки, безпеки руху НАЦУ «Укрцукор», старший викладач кафедри охорони праці Інституту післядипломної освіти Національного університету харчових технологій

А.В. Шишков, старший викладач Інституту післядипломної освіти Національного університету харчових технологій

В статті розглянуті питання стосовно формування політики підприємства в галузі охорони праці. Політика повинна спрямовуватися на послідовне зниження рівня шкідливих та небезпечних виробничих факторів з урахуванням масштабу ризиків виникнення нещасних випадків і професійних захворювань. Це може бути досягнуто поступовим підвищенням рівня безпеки виробництва. Ключові слова: політика, охорона праці, ризики, небезпечні та шкідливі фактори, ефективний менеджмент.

The article deals with issues concerning the formation of enterprise policy in the field of occupational safety. The policy should aim at consistently reducing the level of harmful and dangerous production factors taking into account the scale of the risks of accidents and occupational diseases. This can be achieved by gradually increasing the level of production safety.

Key words: politics, labor protection, risks, dangerous and harmful factors, effective management.

Політика в області охорони праці висвітлює загальні погляди вищого керівництва організації в області безпеки та гігієни праці і основні напрямки діяльності в цій області, з урахуванням обов'язкових нормативних вимог (державних, відомчих та ін.), громадської думки, поточного економічного стану і планованих перспектив розвитку організації.

Керівництво організації зобов'язане:

а) визначати і документально оформляти політику, цілі і завдання (зобов'язання) в галузі охорони праці;

б) забезпечувати доведення прийнятої політики до всіх працівників організації, підтримку її на всіх рівнях управління і реалізацію;

в) проводити періодичний перегляд (аналіз) і коригування політики з метою забезпечення її постійної відповідності нестабільним потребам організації.

Політика організації в галузі охорони праці повинна:

- визначати загальні цілі щодо поліпшень умов і охорони праці працівників;
- забезпечувати відповідність працезахоронної діяльності характеру і масштабу ризиків, а також ув'язку з господарськими цілями організації;
- містити зобов'язання керівництва організації (роботодавця) щодо забезпечення відповідно ті умов і охорони праці в організації законодавстві в галузі охорони праці (державним нормативним вимогам охорони праці);
- включати зобов'язання керівництва організації по постійному поліпшенню умов і охорони праці, формуванню громадських органів та служб охорони праці, забезпечення соціального партнерства, інформування працівників про умов праці на робочих місцях, існуючих виробничих ризиках, належить компенсація за нанесення шкоди здоров'ю;
- передбачати основу для встановлення цілей завдань з охорони праці та їх аналізу;
- бути доступною зацікавленим сторонам.



Рис. 1. Етапи розроблення та подальшого вдосконалення системи управління охороною праці.

Виконання вимог державної політики і політики підприємства з охорони праці - пріоритет здоров'я та життя працівника.

Політика організації з охорони праці включає наступні питання:

- Виконання вимог Закону України про охорону праці, Кодексу Законів про працю та інших нормативно-правових актів України.
- Свідоме дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.
- Свідоме ставлення кожного працівника до безпечного виконання робіт і турбота кожного про своє здоров'я.
- Безаварійна робота та мінімізація негативного впливу на навколишнє природне середовище.
- Створення належних, безпечних, здорових умов праці та відпочинку.
- Заборона перебування працівників на території підприємства в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння. Заборона на паління.
- Недопустимість дискримінації в будь-якій формі: за національними, релігійними, політичними, віковими, статевими, фізичними, інтелектуальними, міжособистісними, індивідуальними відмінностями.
- Утримання працівниками робочого місця в порядку, дбайливе ставлення до спецодягу, інструментів, меблів та оргтехніки.

Забезпечення правової та соціальної захищеності працівників при виконанні службових обов'язків.

- Забезпечення здорового психологічного мікроклімату в колективі, неприпустимість залякування, агресії, ненормативної лексики та безпідставних, незаконних та несправедливих рішень.
- Доброзичливість та толерантність у спілкуванні, роз'яснення працівникам правил охорони праці, своєчасне їх навчання та інструктаж, обмін досвідом, персональна відповідальність кожного.
- Постійне підвищення компетентності працівників з питань охорони праці.
- Забезпечення функціонування системи управління охорони праці та ризиками.

Система управління охороною праці та ризиками створюється таким чином:

- послідовним визначенням праце охоронної політики, зобов'язань керівництва, мети роботи, об'єкта та органів управління;
- виявленням неприпустимих ризиків, завдань і заходів з охорони праці, функцій і методів управління;
- побудови організаційної структури управління;
- створенням системи мотивації, контролю, обліку, аналізу, оцінки ризику, аудиту і моніторингу діяльності, технології управління, комп'ютеризації і комунікації системи, складання

організаційно-методичної документації;

- впровадженням та забезпеченням функціонування системи контролю ефективності, подальшим удосконаленням системи (див. рис. 1).

Система управління охороною праці, ризиками та промисловою безпекою (СУОП) в організації, на підприємстві — цільова підсистема загальної системи управління організацією, що спрямована на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, аваріям, пожежам і промисловою безпекою шляхом ідентифікації небезпек, оцінювання та усунення неприйнятних ризиків, виконання вимог нормативних актів, державної політики і політики організації з охорони праці для забезпечення здоров'я та безпеки найманих працівників та промислової безпеки.

СУОП встановлює вимоги до системи менеджменту охорони праці, щоб дати можливість організації розробити та впровадити політику та цілі, що враховують законодавчі вимоги та інформацію про професійні ризики. Основи підходу показані на рис. 2.



Рис. 2. Модель системи менеджменту охорони праці, ризиком та промислової безпеки.

Головний показник ефективності такої політики - це мінімізація виробничого травматизму.

Політика організації в галузі професійної безпеки та здоров'я встановлює загальний напрям і принципи її діяльності в цій сфері, визначає цілі щодо відповідальності й результативності організації в питаннях забезпечення професійної безпеки та здоров'я. Вона включає офіційні зобов'язання її вищого керівництва з забезпечення ефективного менеджменту професійної безпеки та здоров'я.

Документована заява про політику професійної безпеки та здоров'я повинна складатися й за-

тверджуватися вищим керівництвом організації. Хто є вищим керівництвом організації можна з'ясувати з її Статуту. Дана політика має бути погоджена з загальною діловою політикою організації, а також з політикою менеджменту в інших сферах (менеджмент якості, екологічний менеджмент).

Встановлюючи політику професійної безпеки та здоров'я, керівництво повинно враховувати такі питання:

- політику і завдання, що належать до діяльності всієї організації;
- участь підрядників та інших зовнішніх фахівців
- потреби інших заінтересованих сторін;
- участь співробітників;
- законодавчі та інші вимоги;
- можливості й потреби в постійному поліпшенні;
- небезпеки в галузі професійної безпеки та здоров'я в організації;
- необхідні ресурси.

Керівництво організації має здійснювати ін-

формуванні про політику професійної безпеки й здоров'я та її підтримку в організації.

Ефективно сформульована політика повинна:

1. Відповідати характеру й масштабу ризиків! у галузі професійної безпеки та здоров'я. Ідентифікація небезпек, оцінка ризиків і управління ризиками мають бути відображені в політиці організації, оскільки є основою ефективного менеджменту професійної безпеки та здоров'я. Політика має бути реалістичною й виключати як завищену, так і недостатню оцінку характеру наявних в організації ризиків.

2. Містити зобов'язання щодо постійного поліпшення. Соціальні очікування підвищують вимоги, що висуваються до організацій у частині зниження ризиків захворювань, нещасних випадків та інцидентів на робочих місцях. Крім виконання юридичних зобов'язань, організація повинна прагнути до підвищення результативності в галузі професійної безпеки та здоров'я та поліпшення системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я, діючи найбільш ефективним чином і враховуючи мінливі вимоги бізнесу й нормативів. Сплановане підвищення результативності необхідно відобразити в цілях у галузі професійної безпеки та здоров'я та управляти ними згідно з програмою менеджменту хоча заява про політику професійної безпеки та здоров'я може включати ширшу сферу дій.

3. Включати зобов'язання відповідати як мінімум чинному законодавству в галузі професійної безпеки та здоров'я, застосовуваному до діяльності організації, а також іншим вимогам. З якими вона погодилася. Організація повинна відповідати застосовуваному законодавству в галузі професійної безпеки та здоров'я, а також іншим вимогам у цій сфері. Під «іншими вимогами» можуть мати на увазі, наприклад, корпоративну політику, внутрішні стандарти або технічні вимоги організації, а також правила й норми, які вона згодна виконувати.

4. Має бути доведена до відома всіх співробітників для того, щоб кожен знав свої зобов'язання в галузі професійної безпеки та здоров'я. Мало ймовірно, що співробітники зможуть зробити ефективний внесок у менеджмент у галузі професійної безпеки й здоров'я, якщо вони не усвідомлюють свої свої зобов'язань і не мають відповідної кваліфікації, що дозволяє виконувати поставлені перед ним завдання. Необхідно, щоб організація чітко роз'яснювала співробітникам свою політику, а також цілі в галузі професійної безпеки та здоров'я, що дозволило б їм визначити основу для оцінки результативності своєї роботи.

Роботодавець проводить консультації з працівниками з метою підтримки з їх боку основних положень політики підприємства з питань охорони праці. Після цього затверджує її. За безпеку виконання робіт відповідає кожен на своєму місці.

Кожен керівник підприємства повинен розробити та затвердити політику щодо питань безпеки праці, що базується на чинній нормативно-правовій базі. Після цього, кожен працівник має вивчити цю політику та розписатися у відповід-

ному журналі, чим підтверджує, що безпека на виробництві - це і його пріоритет. Керівництво повинне переглядати систему менеджменту охорони праці організації із запланованою періодичністю, щоб забезпечити її постійну придатність, адекватність і результативність. Такий аналіз повинен включати оцінку можливостей для поліпшення необхідності змін у системі менеджменту охорони праці, включаючи політику та цілі. Повинні вестися запису аналізу з боку керівництва. **Вхідні дані для аналізу з боку керівництва мають включати:**

- виконання рішень попередніх аналізів;
- ступінь досягнення мети;
- розслідування інцидентів і прийнятих коригувальних і застережливих дій;
- зміни обставин, включаючи зміни законодавчих та інших вимог;
- відповідну інформацію від зовнішніх зацікавлених сторін, включаючи скарги;
- результати внутрішніх аудитів і оцінки відповідності діючим законодавчим та іншим вимогам;
- рекомендації щодо поліпшення;
- результативність організації у сфері охорони праці.

Вихідні дані аналізу з боку керівництва повинні узгоджуватися із зобов'язаннями організації щодо постійного поліпшення і мають включати всі рішення і дії, пов'язані з можливими змінами в результативності охорони праці, політиці, цілях, ресурсах тощо. **Отже, контроль та аналіз стану охорони праці включає:**

- перевірку виконання працівниками обов'язків з охорони праці;
- оцінку рівня небезпечних і шкідливих факторів і ризиків на робочих місцях;
- перевірку виконання планів робіт з охорони праці;
- виявлення невідповідностей нормам і порушень вимог законів і нормативних актів з охорони праці;
- перевірку усунення раніше виявлених порушень;
- перевірку забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

Види контролю:

- з боку органів державного нагляду;
- з боку служби охорони праці;
- громадський контроль;
- уповноваженими з охорони праці та комісій з охорони праці;
- оперативний контроль керівниками та іншими посадовими особами.

Крім безпосередніх перевірок робочих місць інформацію про стан охорони праці одержують з:

- карт ідентифікації небезпек, оцінки та управління ризиками;
- паспортів санітарно-технічного стану умов праці;
- карт умов праці на робочих місцях за результатами атестації робочих місць;
- журналів оперативного контролю за станом охорони праці;
- актів та приписів перевірок стану охорони праці;
- актів про нещасні випадки, звітів про виробничий травматизм та професійні захворювання.

Керівництво підприємства має докласти всіх зусиль для того, щоб кожний працівник, підрозділ особистою і колективною працею брали участь в реалізації політики з охорони праці, забезпечуючи економічне процвітання організації та власну безпеку і благополуччя для створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

У подальшому, на підприємствах необхідно запроваджувати послідовну політику щодо захисту приватності під час роботи з конфіденційною інформацією особистого характеру як у поточній діяльності, так і в питаннях стосовно стану здоров'я та працівників та стресу. Це потрібно довести до відома всього колективу підприємства. Також, важливі передумови вирішення завдання щодо запобігання стресу на робочому місці досягаються вживанням комплексу запобіжних заходів на основі чіткої політики та стратегій з метою забезпечення гідної праці, поліпшення умов праці та вдосконалення її організації. За відданого справі керівництва і справедливості можна сформуванню культуру праці, в якій завдання щодо запобігання стресу на робочому місці успішно вирішуються.

Розробляючи політику підприємства з питань охорони праці необхідно:

- вибудувати політику та стратегію її втілення в основну сферу діяльності підприємства;
- конкретизувати структуру планування, оцінювання, проведення аудиту цієї політики;
- узгоджувати плани розвитку підприємства та висновки про удосконалення політики;
- об'єктивно впроваджувати політику у процес функціонування підприємства.

Крім декларативних зобов'язань керівництва

організації бажаним є і визначення конкретних позицій, які можуть показати конкретні напрямки руху по зменшенню ризиків негативного впливу небезпечних та шкідливих факторів, які присутні на підприємстві. Наприклад, такі конкретні пункти:

- Досягнення коефіцієнта частоти нещасних випадків — 0,12 і менше.
- Досягнення показника тяжкості нещасних випадків — 16 і менше.
- Досягнення індексу виробничого ризику [Кч * Кт] — 1,92 і менше.
- Недопущення важких і групових нещасних випадків (0).

Врахування реального стану охорони праці на підприємстві є ключовими моментами для успішного впровадження політики. Часто заяви про політику та цілі в галузі професійної безпеки та здоров'я виявляються нереалістичними через неадекватність або невідповідність ресурсів, необхідних для їхньої реалізації. Перед тим як робити будь-які публічні заяви, організація повинна забезпечити відповідне фінансування, підвищити кваліфікацію співробітників, виділити необхідні ресурси, а також переконатися в тому, що поставлені цілі в галузі професійної безпеки та здоров'я є реалістичними та досяжними в межах цієї політики. Планування робіт з охорони праці, передбачає перспективне, поточне та оперативне планування. Перспективні плани підприємства мають містити комплекс заходів визначального змісту, які забезпечать вирішення питань за основними напрямками його діяльності. Вони відображають довгострокову політику забезпечення безпеки праці на виробництві. Поточне планування за характером відповідає тактичним цілям і завданням, зокрема забезпеченню безпеки праці на робочих місцях, дільницях. Поточне планування варто співвідносити з річними періодами. Оперативне планування спрямовується на максимальну конкретизацію працезохоронних заходів у короткотривалі періоди (квартал, місяць) та забезпечення необхідної ритмічності в їх реалізації. Це планування може здійснюватися й на рівні виробничих підрозділів та служб.

На підставі прийнятої політики організації проводиться формування конкретних завдань та планування робіт з охорони праці. Основними моментами яких є:

- розробка детальних планів досягнення поставленої мети;
- організація виконання завдань щодо пла

нування, оцінювання та аудиту

- політики підприємства з питань охорони праці;
- координація роботи спеціалістів, задіяних у втіленні політики;
- досягнення належного стану умов і безпеки праці відповідно до вимог нормативно-правових актів;
- забезпечення участі та залучення працівників до системи управління охороною праці.

Результатом такої роботи є формування всебічної і зрозумілої політики в галузі професійної безпеки та здоров'я, яку доводять до відома всіх співробітників організації.

Висновки

1. Для досягнення цих орієнтирів усім зацікавленим сторонам необхідно опрацювати та затвердити на державному рівні з питань праці, безпеки та гігієни праці і надалі на основі цього документа опрацьовувати ті чи інші законодавчі та нормативно-правові акти. Усі нові норми та стандарти, що впроваджуватимуться, повинні мати за мету надійний та ефективний механізм реалізації конституційних прав громадян на працю й безпечні та нешкідливі умови праці.

2. Головною метою такої політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму,

які виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу».

Список використаних джерел

1. Закон України «Про охорону праці». — 1992.
2. Конвенція про запобігання великим промисловим аваріям № 174, 1993 р.
3. Декларація ООН щодо сталого розвитку до 2030 року. — 2015.
4. Рекомендації щодо побудови, впровадження та вдосконалення системи управління охороною праці, затв. Держгірпромнаглядом 07.02.08.
5. Про єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці. Наказ Держнаглядохоронпраці від 31.03.1994 р. №27.
6. Загальна документація, що регулює організаційні функції охорони праці, при створенні підприємства та в процесі його діяльності// Журнал «Охорона праці»- 2006. - №1.
7. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) в сфері господарської діяльності від 05.04.2007 № 877-У.
8. Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.Т., Лапін В.М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. Київ : Знання., 2007. — 376 с.