

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглядаються різноманітні думки та підходи стосовно сучасного процесу охорони праці на українських промислових підприємствах. Виявлено особливості його ведення, які притаманні лише українським підприємствам.

Ключові слова: охорона праці, працівник, роботодавець, умови праці, система управління охорони праці (СУОП), безпека, атестація робочого місця.

Сьогодні проблема охорони праці на підприємстві постає дуже гостро. Майже щодня можна побачити яскраві приклади нехтування правилами безпеки, ненадання гідних умов праці робітникам. Такі нібито непримітні фактори у своїй сукупності призводять до тяжких наслідків. Ці наслідки впливають не лише на економічні показники підприємства, а також на статистичні показники травмованих, та на підприємство загалом на галузевому ринку.

Кожна країна має властиві тільки їй особливості ведення процесу з охорони праці. Україна не є винятком, тому необхідність досліджуваної теми є дуже актуальною як для підприємства загалом, так і для роботодавця з найманим працівником зокрема. На сьогодні особливості з охорони праці є як негативними, так і позитивними. Україна, яка знаходиться у стані переходу до ринкової економіки, намагається перейняти досвід європейських країн, але не все ще є врахованим. Необхідно ще багато працювати в цьому напрямку, тому наша робота надасть чіткі й обґрунтовані аргументи стосовно особливостей впровадження заходів щодо охорони праці.

Проблеми охорони праці турбують багатьох науковців. Так Білик В. [1], Саврин М. [12], Скрипник А. [15] розглядають охорону праці як фактор-лідер серед інших економічних і технічних факторів, які впливають на роботу підприємства. Коваль А. [8], Романчук А. [10] вважають, що головну роль у процесі

охорони праці виконує керівник підприємства. Іванченко О. [7] увагу наголошує на важливості атестації робочих місць, які допоможуть виявити та ліквідувати хвороби робітників. Самойленко О. [13] зосереджує процес охорони праці на атестації робочих місць за умовами праці.

Метою роботи є аналіз особливостей у сфері охорони праці на промислових підприємствах. Головними завданнями є:

- проаналізувати сучасний стан охорони праці на підприємствах;
- встановити особливості ведення процесу з охорони праці;
- зробити висновки щодо сучасного ведення процесу охорони праці на українських підприємствах.

На сьогодні охорона праці робітників в Україні має займати далеко не останнє місце серед пріоритетів як роботодавців зокрема, так і уряду загалом. Оскільки Україна – це промислова країна, на її території розташовано більше 11500 промислових підприємств, однак не на всіх дотримуються правил техніки безпеки. А саме таке ігнорування призводить до нещасних випадків, до травмувань та навіть до смертельних наслідків. У табл. 1 наведені дані про кількість травмованих на виробництві.

Таблиця 1. Кількість нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом

Рік	Кількість травмованих, осіб	Кількість смертельних випадків, осіб
2006	19700	972
2007	18800	1069
2008	16500	927
2009	12800	595
2010	12200	580

З огляду на статистичні дані, наведені у табл. 1, можна стверджувати, що кількість травмованих від нещасних випадків на виробництві протягом останніх п'яти років 2006-2010 рр. різко зменшилася в 1,6 раза. Цей показник є досить вагомим. Але поруч з

позитивною динамікою до зменшення кількості травмованих під час виробництва, кількість смертельних випадків зросла у 2007 р. у 1,1 раза, проте наступні три роки вона зменшується, що говорить про ефективність роботи у сфері охорони праці на

виробництві. Тому можна зробити висновок, що останнім часом спостерігається позитивна тенденція до зниження кількості травмованих на виробництві, це й можна вважати однією з вагомих особливостей з охорони праці в Україні.

Проблем з охорони праці на будь-якому підприємстві велика кількість. О. Головащенко вважає, що малоефективними примусовими діями – штрафами та призупиненнями роботи устаткування, не можливо нічого досягнути. На його думку, роботодавцеві набагато простіше заплатити штраф у розмірі 85 грн., ніж займатися питаннями з охорони праці [4, с. 13]. Виходячи з цього, можемо зробити висновок відносно недостатності уваги роботодавця до працівника з питань охорони праці.

Таким чином, спостерігається ще одна особливість охорони праці в Україні, а саме не ефективне стимулювання роботодавця до впровадження заходів з охорони праці на промисловому підприємстві. Таке, де – стимулювання до охорони праці може бути пояснене тим, що чистий дохід промислових підприємств у сотні тисяч разів вищий, ніж штраф за нехтування заходами з охорони праці.

Варто зауважити, що на виконання положень з охорони праці на підприємстві впливає її правильна, розумна та логічна організація. Як вважає Н. Безугла: «...має бути належно організовано систему управління охороною праці, бо тільки ефективна система управління охороною праці (СУОП) може бути базисом виробничої безпеки» [2, с. 10]. Можна стверджувати, що саме СУОП робить моніторинг впровадження та ведення заходів з охорони праці. Таким чином, правильно та розумно організована СУОП має залежати від роботодавця, тобто керівника. До того ж потрібно зауважити, що працівники відділу охорони праці на підприємстві, які розробляють СУОП, мають бути об'язаними та досить компетентними у цій галузі. Слід зауважити, що саме СУОП слідкує за правильністю виконання охорони праці, а грамотно підібраний висококваліфікований персонал тільки буде сприяти ефективному функціонуванню підприємства без нещасних випадків, піклуючись про здоров'я його працівників.

Можна стверджувати, що життя найманого робітника знаходиться в руках керівника, тобто воно залежить від правильності вживання заходів з охорони праці на підприємстві загалом та робочому місці зокрема. Та не все залежить лише від керівника. Від самого працівника та його активності залежить розробка та реалізація заходів. Як вважає А. Романчук: «Головне завдання керівника полягає у тому, щоб виробити і чітко означити (проголосити) політику (стратегічні напрямки і тактику дій), на реалізацію якої і повинна бути спрямована діяльність персоналу. Для здійснення проголошеної політики необхідна підтримка й активна участь усіх працівників; до цього процесу має бути залучений увесь персонал: від топ менеджера до виконавця» [10, с. 16]. Активність працівника необхідна, бо саме на безпеку його життя спрямована ця політика. На думку А. Романчука, працівник не повинен бути пасивним у питаннях власної безпеки. Саме він виконує ту чи іншу роботу, саме його здоров'я та життя знаходяться під загрозою щодня.

Необхідно зауважити, що життя робітника залежить від справності та налагодженості обладнання. Таким чином, політика з безпеки праці має бути спрямована як на робітника, так і на машини, верстати й інші засоби

праці. А. Скрипник вважає, що зношеність основних виробничих фондів на більшості підприємств сягає 80-90% і таким чином вони є неадекватними для роботи [15, с. 6]. М. Леус стверджує: «З економічних міркувань керівники не надають значення обслуговуванню та ремонту техніки. І це велика помилка, адже несправна техніка стає причиною нещасних випадків» [9, с. 14]. Саме тому можна сказати, що ще однією особливістю ведення процесу охорони праці на українських промислових підприємствах є прагнення до застосування новітнього справного та безпечного обладнання. Можна сказати, що профілактика та своєчасне лагодження верстатів запобігає травмуванню або навіть смерті робітників.

Поряд з усім вищезазначеним необхідно наголосити на ще одній особливості процесу охорони праці на промисловому підприємстві, а саме, надання гідних і, що безперечно важливо, безпечних умов праці. Звертаючи увагу на слова А. Скрипника та М. Леуса, можемо стверджувати, що працівникам підприємств доводиться трудитися в умовах, які не відповідають нормам. Таким чином «...працівник сам повинен дбати про себе і вимагати від власника забезпечення йому належних умов праці. Це його право, гарантоване Конституцією України і Законом «Про охорону праці», – каже М. Саварин [11, с. 5]. Слід зауважити, що умови праці неабияк впливають на психоемоційний стан працівника, а це у свою чергу впливає на якість його роботи, а це може призвести до нещасного випадку, оскільки працівник, який не задоволений тими умовами праці, що йому були надані, працює несамовіддано, а значить нехтує правилами техніки безпеки.

І. Савченко вважає, що «завичай найбільше схильні до небезпеки травмування особи з психофізіологічними дефектами: слабкою пам'яттю, поганим зором, недостатнім слухом, загальмованою психікою, нестійкою увагою» [12, с. 17]. Для запобігання травмування необхідно застосовувати попередні медичні огляди працівників, які б могли заздалегідь виявити їхні фізіологічні вади. Саме тому можна стверджувати, що медичний огляд працівників є ще однією особливістю процесу охорони праці.

Існує багато думок фахівців щодо політики охорони праці в Україні. Як стверджує Л. Безуглий: «Зменшення кількості випадків травмування в наявності, і це результат профілактичних заходів, що проводяться на підприємствах за участі профспілок, державних адміністрацій, органів нагляду за охороною праці, галузевих структур» [3, с. 17].

Непоодинокі травмування на підприємствах призводять до залучення до роботи профспілок. Так, на думку В. Білика: «...такий стан справ не може не турбувати ЦК профспілки, зокрема його технічну інспекцію праці, на котрій фактично замикається працезахоронна робота, лівова частка якої припадає на перерозслідування тих чи інших нещасних випадків. Крім того, на виробництві все чіткіше проявляється тенденція до необґрунтованих звинувачень потерпілих у допущенні ними порушень законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці» [1, с. 8]. У підтримку цих слів виступає В. Кобець, який каже, що при плануванні перевірок відштовхуються не від ступенів ризику того чи іншого підприємства, а від рівня виробничого травматизму та стану охорони праці на ньому [8, с. 10]. Але, на жаль, багато профспілкових організацій різного рівня до цього часу несміливо користуються правами і повноваженнями, наданими їм

ст. 41 Закону «Про охорону праці» [1, с. 8-9]. У ній, зокрема, обумовлене право профспілок вимагати від роботодавця негайного припинення робіт, що становлять загрозу життю і здоров'ю працівників; проводити належну експертизу умов праці; брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, надавати свої висновки про них [6].

Аналізуючи вищезазначені слова, можна цілком упевнено стверджувати, що роль профспілок у процесі охорони праці є далеко не останньою, оскільки саме Профспілки вимагають надання гідних умов праці для співробітників підприємства, саме профспілки слідкують за дотриманням виконання правил з техніки безпеки, своєчасним наданням спецодягу, ремонтом несправного обладнання, виплатами постраждалим під час нещасного випадку на виробництві та їхнім сім'ям і т.п.

Також однією з особливостей проведення процесу з охорони праці на промисловому підприємстві є проведення атестації робочих місць за умовами праці. Цей захід є необхідним та обов'язковим абсолютно для всіх підприємств будь-якої галузі та будь-якої форми власності. Як стверджує О.Самойленко: «Багатофакторний аналіз під час проведення атестації робочих місць за умовами праці дає змогу максимально підвищити ефективність проведення досліджень, спрогнозувати можливе виникнення профзахворювань у працівників і рекомендувати шляхи зниження ризику їхнього виникнення» [13, с. 41]. Атестацію робочих місць можна вважати невід'ємною частиною процесу охорони праці працівників підприємств саме тому, що цей аналіз побічно контролює виконання обов'язків керівника з надання гідних умов праці, також атестація є своєрідним контролем за здоров'ям працівника.

Оскільки атестація є багатофакторним аналізом, до цих факторів належать виробниче середовище зокрема та трудовий процес загалом, а також різноманітні соціально-економічні фактори, що так або інакше впливають на здоров'я або працездатність працівників [13, с. 41]. «У ході атестації проводиться санітарно-гігієнічне дослідження виробничого середовища, встановлюються параметри хімічних і фізичних факторів, а також показники важкості та напруженості праці, що існують на даному робочому місці», – зазначає О.Самойленко [13, с. 41]. Таким чином, атестація має проводитися працівниками відділу охорони праці у співпраці з медичними працівниками, які є більш досвідченими у питаннях здоров'я людини.

За словами О.Іванченко: «...фактори виробничого середовища та трудового процесу... багаторазово перевищують гігієнічні нормативи... Необхідно забезпечити реабілітацію хворих з ранніми ознаками професійної патології, впровадити професійний психофізіологічний добір під час прийому на роботу, систему постійного динамічного спостереження за хворими на професійне захворювання, проводити повний комплекс обстежень робітників під час попередніх і періодичних медичних оглядів, вивільняти хворих з робіт з ранніми ознаками професійного захворювання зі збереженням заробітної плати за основною професією» [7, с. 40]. Таким чином здоров'я працівника підприємства має стати найдорожчим скарбом не тільки для нього самого, а й для роботодавця, оскільки працівник є нерозривною ланкою у ланцюзі виробничого процесу промислового підприємства.

Як стверджує О.Іванченко: «...сьогодні необхідна повна і абсолютно правдива інформація про стан здоров'я кожного працюючого» [7, с. 40]. Аналізуючи ці слова, можемо дійти висновку, що в Україні часто замовчуються дані про реальний стан здоров'я працівників, а це може призвести до незворотних наслідків.

Також хотілося б зауважити, що поряд з різноманітними внутрішніми перевітками існують ще й зовнішні, які відбуваються за участі інспекторів Держпромнагляду. Дії цих інспекторів регламентуються Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Сутність цього закону викладена у п. 4 ст. 5 «Планові заходи зі здійснення державного нагляду (контролю)»: «Органи державного нагляду (контролю) здійснюють планові заходи з державного нагляду (контролю) за умови письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу» [5]. За словами Л.Скомаровської, головного державного інспектора Дніпропетровської державної інспекції промислової безпеки й охорони праці в металургії та машинобудуванні: «...цей закон дає суб'єкту господарської діяльності можливість подивитися на ситуацію у підрозділах, ліквідувати слабкі місця... Тоді державному інспектору тільки й залишається, що подивитися на рівень виконання власником чи роботодавцем Закону «Про охорону праці» [14, с. 32]. Таким чином, цей закон України не працює в тому руслі, у якому було б необхідно: інспектори Держпромнагляду не можуть об'єктивно оцінити стан умов та охорони праці на тому чи іншому підприємстві і, як наслідок, це не дає змоги ліквідувати порушення та нехтування з боку керівництва правил техніки безпеки, ненадання гідних умов праці та ін.

Як підкреслює Л.Скомаровська: «...згідно з новим Законом, перевіряючий зобов'язаний повідомити про небезпеку для життя і здоров'я виробників свого безпосереднього керівника, а той мусить видати письмове розпорядження про зупинку машин чи механізмів» [14, с. 32]. І якщо, наприклад, підприємство знаходиться десь далеко за межами міста, то за час налагодження усіх паперових питань на підприємстві може статися нещасний випадок. «Робітники у цій ситуації фактично стають заручниками паперової заметілі», – каже Л.Скомаровська [14, с. 32].

Неабияку роль грає Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, об'єктом діяльності якого є життя працівників. Фонд передбачає грошову підтримку працівників, що отримали травмування під час виробничого процесу. За словами О.Головащенко: «Згідно із Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» серед основних завдань цієї структури – проведення систематичних профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих виробничих факторів, недопущення нещасних випадків і професійних захворювань на виробництвах страхувальників. З цією метою Фонд зобов'язаний здійснювати фінансування регіональних програм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, проводити навчання персоналу з питань охорони праці, розробляти й поширювати спеціальну літературу, займатися пропагандою охорони та гігієни

праці тощо» [4, с. 12-13]. Таким чином Фонд підтримує працівника та допомагає йому у скрутному становищі.

Підбиваючи підсумки усього вищенаведеного, зазначимо, що процес охорони праці на українському промисловому підприємстві є досить складним. Він має такі особливості:

1. Протягом 2006-2010 рр. в Україні спостерігається позитивна тенденція до зниження кількості травмованих на виробництві.
2. Існує досить низький штраф, який не стимулює роботодавця до піклування про умови праці та охорони праці.
3. Необхідність створення СУОП, яка ефективно функціонує, та залучення кваліфікованого персоналу до відділу охорони праці на підприємстві.
4. Активна участь працівника у процесі охорони праці.
5. Прагнення до застосування новітнього та безпечного обладнання.

6. Надання безпечних умов праці та контроль за сприятливим для роботи психологічним кліматом.
7. Постійний медичний огляд для виявлення фізіологічних вад персоналу.
8. Робота профспілок, що слідкують за виконанням керівником підприємства усіх заходів, спрямованих на охорону та гуманізацію праці працівника.
9. Постійне проведення атестації робочих місць за умовами праці.
10. Проведення оздоровчих заходів для покращення стану здоров'я працюючих.
11. Перевірка стану охорони праці на підприємстві інспекторами Держпромнагляду.
12. Здійснення фінансової підтримки працівників Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Список літератури

1. Білик В. Відстоюючи право людини / В. Білик // Охорона праці. – 2006. – №4. – С. 8-10.
2. Безугла Н. Менталітет – максфактор виробничої драми / Н. Безугла // Охорона праці. – 2006. – №2. – С. 8-10.
3. Безуглий Л. Обмін думками – це завжди корисно для справи / Л. Безуглий // Охорона праці. – 2008. – №12. – С. 17.
4. Головащенко О. Охорона праці необхідне повноцінне державне управління / О. Головащенко // Охорона праці. – 2008. – №12. – С. 11-13.
5. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : закон України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-16>
6. Про охорону праці [Електронний ресурс] : закон України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2694-12>
7. Іванченко О. Прогрес, який нікого не радує / О. Іванченко // Охорона праці. – 2008. – №1. – С. 39-40.
8. Коваль А. Не даючи спуску недбайливим роботодавцям / А. Коваль // Охорона праці. – 2008. – №12. – С. 9-11.
9. Леус М. Як некероване зробити керованим / М. Леус // Охорона праці. – 2008. – №12. – С. 14.
10. Романчук А. Керівник підприємства: роль та завдання в охороні праці / А. Романчук // Охорона праці. – 2006. – №12. – С. 16-18.
11. Саварин М. Нагляд на користь державі / М. Саварин // Охорона праці. – 2006. – №2. – С. 3-6.
12. Савченко І. Поведінка працівника – суб'єктивний фактор безпеки праці / І. Савченко // Охорона праці. – 2007. – №1. – С. 16-18.
13. Самойленко О. Атестація робочих місць – шлях до поліпшення умов праці / О. Самойленко // Охорона праці. – 2008. – №1. – С. 41-42.
14. Скоморовська Л. Підніжка для інспектора / Л. Скоморовська // Охорона праці. – 2008. – №2. – С. 32.
15. Скрипник А. Власник і охорона праці / А. Скрипник // Охорона праці. – 2006. – №4. – С. 6-7.

РЕЗЮМЕ

Петрушкевич Карина, Позднякова Светлана

Современные особенности процесса охраны труда на промышленном предприятии

В статье рассматриваются различные точки зрения и подходы к современному процессу охраны труда на украинских промышленных предприятиях. Определены особенности ведения современного процесса охраны труда, присущие только украинским предприятиям. Сделаны выводы относительно особенностей современного ведения процесса охраны труда на украинских предприятиях

RESUME

Petrushkevych Karina, Pozdnyakova Svitlana

Modern features of the labor protection process at the industrial enterprise

There various opinions and approaches according to the modern labour protection process at the Ukrainian industrial enterprises are considered in the article. Unique peculiarities of the labour protection process intrinsic only to the Ukrainian enterprises are revealed in the article. Conclusions about the conducting of the modern labour protection process at the Ukrainian enterprises are made.

Стаття надійшла до редакції 23.12.2012 р.