

УДК: 631; 331. 4

Грималюк Б.Т., к.т.н., доцент, **Чайковський Б.П.**, к.т.н., доцент,
Шалько А.В., асистент., **Павлик Н.І.**, к.т.н., доцент[©]

*Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій
ім. С.З. Гжицького*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Показано, що проблемні питання які виникають при організації системи управління охороною праці пов'язані в першу чергу з недосконалістю діючого законодавства.

Ключові слова: (СУОП) – система управління охорони праці, травматизм, нещасний випадок, міжнародний стандарт OHSAS 18001, оцінка ризику.

Створення максимально безпечних та здорових умов праці є одним з найважливіших завдань, що стоять перед державою. Виконання цього завдання нерозривно пов'язано з удосконаленням методів управління охороною праці на виробництві. З метою удосконалення роботи служби охорони праці впроваджено систему управління охороною праці.

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Суб'єктом управління в СУОП підприємства є роботодавець, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві в цілому.

Типова СУОП підприємства функціонує наступним чином: роботодавець (керівник) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (виконавчий орган СУОП). Зовнішнім збурюючим чинником для СУОП на рівні підприємства є заміни технологічного процесу, обладнання, умов праці, а також нещасні випадки, травми, захворювання тощо.

До основних функцій управління охорони праці належать:

- прогнозування і планування робіт;

- організація та координація робіт;
- облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці та функціонування в СУОП;
- стимулювання роботи з удосконаленню охорони праці.

Основні завдання СУОП:

- навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників;
- професійний добір працівників з окремих професій;
- удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці

Чинна на сьогодні в Україні система управління охороною праці побудована на принципі 100%-го дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці (НАОП).

Але діюча СУОП побудована на принципах реагування на страхові випадки, а не на принципах профілактики. Аналіз впливу негативних виробничих факторів на здоров'я працівників на виробництвах практично не проводиться, фіксуються лишень наслідки, які привели до нещасних випадків, а не причини їх виникнення. Головна увага приділяється не попередженню випадків ушкодження робітників, а на компенсаційні заходи при виникненні нещасних випадків. Пріоритетність компенсаційних заходів по відшкодування втрат потерпілим на виробництві на шкоду превентивним заходам є причиною ситуації, коли забезпеченню профілактичних і захисних заходів по охороні праці здійснюється за залишковим принципом. Відсутність механізмів правового захисту здоров'я працівників на виробництві і ефективних методів контролю та нагляду привело до посилення тенденції приховування інформації про негативні умови праці і ризиків ушкодження їх здоров'я, і як наслідок, лєвова частка нещасних випадків приховується. Яскравим прикладом є те, що коефіцієнт частоти травматизму за останні 10 років зменшився більш як у 2,4 рази, а коефіцієнт тяжкості навпаки, зріс на 37%. Отже діюча організація охорони праці стала нездатною до функціонування в нових економічних відносинах це пов'язано з тим, що СУОП завершила своє основне організаційне оформлення в 70-і роки минулого століття і була пристосована до умов функціонування великих промислових підприємств. Незадовільний стан охорони праці пов'язаний також із тим, що вся нормативно-правова база (близько 80%) і схеми управління охороною праці базуються на стандартах безпеки праці, прийнятих ще до 1991 року, тобто це вже архаїчні документи, які

зовсім не адаптовані до вимог нових умов господарювання. Аналіз стану охорони праці показує що 78% нещасних випадків сталися через організаційні причини і в першу чергу через порушення трудової дисципліни, вимог безпеки праці і допущення до роботи без попереднього навчання. В сільському господарстві серед потерпілих працівників 41% становлять такі, що взагалі не навчались за тією професією або видом робіт під час якої стався нещасний випадок, 23% не проходили вступний та первинний (повторний) інструктажі, 36,7% не проходили перевірку знань на виконання робіт підвищеної небезпеки.

Основним завданням, яке стоїть перед Україною у найближчому майбутньому, є приведення законодавчої бази у сфері трудових відносин до стандартів міжнародних організацій, що усуне більшість проблем, які призводять до виникнення ризикових ситуацій, і тим самим зменшить кількість нещасних випадків, і професійних захворювань.

Більш прогресивна міжнародна система управління охороною праці, основою якої є міжнародний стандарт OHSAS 18001 «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу», котра діє з 1999 року, будується на принципі добровільного дотримання вимог охорони праці, виходячи з законодавчо встановленого припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Такий підхід, який полягає в тому, що прийняття конкретного рішення базується на оцінці ризику, зветься ризикорієнтованим підходом (РОП).

Концептуально РОП складається з двох елементів: оцінка ризику і управління ним. Оцінка ризику – це аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації. Управління ризиком – аналіз ситуації та розробка рішень, спрямованих на зведення ризику до прийняттого рівня.

Чим більш комплексно, з точки зору втрат, поставитись до аналізу оцінки ризику, тим більший шанс побудувати ефективну систему управління охороною праці.

Ефективність функціонування СУОП залежить від таких факторів:

- економічний підхід;
- управління на підставі оцінки ризику;
- цілеспрямованість планування;
- конкретне запобігання;
- заохочення і співпраця усіх працівників.

Всі ці фактори, безумовно, є важливими, але для наших досліджень на даний час найбільший інтерес представляють наступні фактори:

- управління на підставі оцінки ризику. Сучасна система управління охороною праці повинна опиратись на ідентифікацію небезпек та оцінки ризику. В процесі ідентифікації небезпек необхідно виявляти всі небезпеки для працівника і підприємства, а також для клієнта та суспільства. Це означає зміну підходу до охорони праці: від примусового виконання приписів і норм до підходу «мені це потрібно для усунення ризику». Управління охороною праці на підставі оцінки ризику вимагає, по-перше, ретельної, комплексної попередньої ідентифікації небезпек та оцінки ризику; по-друге,

постійного моніторингу рівня ризику; по-третє, уміння визначати неприпустимий ризик і конкретно реагувати на такі ситуації. Підприємство, що здійснює оцінку ризику і приймає відповідний рівень як припустимий, згоджується на наслідки (можливі випадки). З цієї точки зору визначення терміну «безпечна праця» може бути сформульоване як свідоме прийняття припустимого ризику;

- цілеспрямоване планування. Змістом постійного вдосконалення системи управління є уміння ставити кожного разу вищі цілі, котрі необхідно досягти й оцінювати їх кількісно. Не можна управляти тим, що неможливо оцінити кількісно. З цією метою виконуються корегуючі і запобіжні дії, які полягають у наступному:

- ідентифікації та оцінки ризику;
- розрахунку показників безпеки праці;
- проведення аудитів, перевірок тощо

Ця інформація використовується для вдосконалення системи. Для попередження нещасних випадків, профзахворювань, аварій і пожеж доцільно проводити постійний кількісний моніторинг, а не обмежуватись тільки наслідками і кількістю випадків.

Конкретне запобігання полягає, перш за все, в передбаченні виникнення будь-яких небезпечних ситуацій (небезпечної поведінки працівників, небезпечних умов праці). Власне на цьому будується система безпеки на підприємстві;

- заохочення і співпраця всіх працівників. Твердження «За безпеку праці відповідає керівництво, служба охорони праці» варто замінити словами: «За безпеку праці відповідають усі працівники підприємства: від директора до робітника». Кожний з них має свої обов'язки і відповідає за їх виконання. Ця система повинна бути зрозуміла і прийнята всіма працівниками;
- подальше вдосконалення системи.

Діяльність щодо охорони праці ніколи не припиняється. На підприємстві відбуваються постійні зміни технології, обладнання, методів праці, виникають нові небезпеки. Вдосконалення системи може бути стратегічним і поточним. Головний напрям – досягнення культури безпеки, яка полягає в урахуванні і додержанні вимог безпеки на всіх етапах виробничої діяльності.

Враховуючи вищевикладене можна зробити висновки: що проблемні питання охорони праці, в першу чергу, пов'язані з недосконалістю діючого законодавства, і, як наслідок, з недосконалістю організації СУОП.

Література

1. Гогіташвілі Г.Г. Система управління охороною праці. – Львів – Афіша, 2002 – 320с.
2. В. Гаврилюк «Проблемні питання в сільськогосподарстві» Мінагрополітики. «Ж»: Охорона праці. - №1, - 2009 с 16.
3. WWW. OHORONAPRACI. KIEV. UA, «Порівняльний аналіз ризиків України та сусідніх держав у забезпеченні прав працівників», - «Ж»: Охорона праці. - №2, - 2011 с. 3.

4. [www. hwbiot. harod. ru/](http://www.hwbiot.harod.ru/). БиОТ XXI век. Охрана труда. 2011.

5. [www. hbuiv. gov. ua/ ...41.../57. pdf](http://www.hbuiv.gov.ua/...41.../57.pdf) І.В. Думенко миколаївський державний університет «Проблеми самовивчення охорони праці» 2011.

Summary

PROBLEM QUESTIONS OF OPERATING CONTROL SYSTEM BY THE GUARD OF LABOUR.

It is shown that problem questions that arise up during organization of control system by the guard of labour related first of all to imperfection of current legislation.