

УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Драпалюк Т., студ. (гр. УВ-51, ФММ КІІ ім. Ігоря Сікорського)

Участь працівників – це важливий елемент кожної системи управління охороною праці, що впливає на її ефективність. Численні випадки та досвід підтверджують, що участь працівників в управлінні охороною здоров'я може призвести до поліпшення безпеки, здоров'я та добробуту працівників. Участь може бути реалізована як непряма (через представників), так і пряма, слабка чи сильна, формальна чи неформальна тощо. Розвиток участі працівників в управлінні охороною праці підтримується нормативно-правовими актами, а також стандартами та вказівками щодо систем управління охороною праці.

Загальні засади для розвитку участі працівників в управлінні охороною праці та охорони праці в компаніях були встановлені у численних конвенціях та резолюціях МОП, а також директивах Європейського Союзу. Проте жодне визначення участі працівників не було узгоджено на міжнародному рівні. За словами Гонзалеса [1], участь працівників може бути визначена як "різноманітні процеси та структури, які дозволяють і, як правило, заохочують працівників безпосередньо і опосередковано сприяти прийняттю рішень".

Непряма участь означає взаємодія через представників. Пряма участь, для якої також використовується термін "залучення працівників", визначається як "можливості, що надаються керівництвом, або ініціативи, на які вони надають свою підтримку, на рівні робочих місць для консультацій та / або делегування повноважень для прийняття рішень" надання їх підлеглим як окремим особам, так і групам працівників, що стосуються безпосереднього трудового завдання, організації роботи та / або умов праці». Основні форми прямої участі включають індивідуальні, групові консультації (у тимчасових або постійних групах) та делегації окремих осіб [2]

Залежно від рівня впливу працівників на рішення керівництва, участь може бути інформативною, консультативною або делегованою. Інформаційна участь, яка є найслабшою, означає, що працівники та / або їхні представники отримують інформацію, з тим щоб вони могли ознайомитись з предметом (у випадку з управлінням охороною праці та охорони праці, ця інформація стосується БГП) та розглянути її. Ця форма участі пов'язана з зверненням донизу та не забезпечує впливу працівників на прийняте рішення. Прикладами є зустрічі, спрямовані на інформування, надання відповідних документів працівникам тощо.

Консультативна участь бере на себе обмін думками та налагодження діалогу між працівниками та / або їх представниками та роботодавцем, що вимагає двостороннього спілкування. У цьому випадку працівникам пропонується висловити свою думку щодо питань, пов'язаних з роботою. Ці думки слід враховувати на етапі прийняття рішень. Делегативна участь, яка є

найсильнішою, ґрунтується на підвищенні розсудливості та відповідальності працівників для організації та виконання своїх робочих завдань без огляду "[3].

Участь працівників може бути здійснена як формальний або неформальний процес. Формальна участь, як правило, встановлюється відповідно до законодавства та спеціальних правил чи процедур. Це може бути досягнуте не тільки через робочі ради, профспілки чи офіційні працівники представників ДОП, а також завдяки опитуванням, розробленням схемами, пропозицій тощо. Неформальні рішення базуються на обговореннях та обміні думками між менеджерами та працівниками.

Отже, потрібно залучити кожного працівника до формального та неформального процесу управління охороною праці. Організація повинна бути зацікавлена у створенні та підтриманні безпечних та сприятливих умов для праці. Варто постійно стимулювати працівників приймати участі у функціонуванні, удосконаленні системи охорони праці

Науковий керівник: Полукаров О. І., к.т.н., доц. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)

Література

1. González María C., «Залучення працівників на робоче місце та якість роботи в Європі», Робочі документи з питань відновлення роботи в Європі, REC-WP 08/2009, Центр поширення та діалогу, Единбург, 2009.

2. Eurofound – Європейський фонд покращення умов життя та праці «Нові форми організації праці. Чи може Європа реалізувати свій потенціал? Результати опитування щодо прямої участі в Європі», 2005.

3. Сіссон К., «Пряма участь та модернізація організації роботи». Європейський фонд покращення умов життя та праці, Люксембург, 2000 р.