

СПОСОБИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Несин М. Г, зав. лаб. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Федотов О. Ю., студент (гр. УЕ-41, ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Постановка проблеми. Вивчення й вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням здорових і безпечних умов, у яких відбувається праця людини – одне з найбільш важливих завдань у розробці нових технологій і систем виробництва. Дослідження й виявлення можливих причин виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж, і розробка заходів і вимог, спрямованих на усунення цих причин дозволяють створити безпечні й сприятливі умови для праці людини. Комфортні й безпечні умови праці – один з основних факторів, який впливає на продуктивність і безпеку праці, здоров'я працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Такі вчені, як Д.П. Богиня та О.А. Грішнова, Є.П. Желібо, В.В. Зацарний, Д.П. Тимошина, А.О. Соколова зробили значний внесок в дослідження проблем удосконалення системи охорони праці Д.П. Богиня та М.П. Грішнов вперше проаналізували структуру витрат керівника підприємства на забезпечення максимально безпечних та сприятливих для працездатності умов праці, також проаналізували досвід іноземних країн. А.О. Соколовська проаналізувала сучасний стан умов праці та виявила міру впливу їх на результативність праці й ефективність виробництва. Є.П. Желібо, В.В. Зацарний та Д.П. Тимошина у своїх працях висвітлили джерела небезпеки та породжені ними фактори, що призводять до порушення життєдіяльності людей у повсякденних умовах виробництва та спричиняють надзвичайні ситуації в разі недотримання керівником підприємства необхідних умов охорони праці.

Завдання дослідження полягає у визначенні правильного підходу до організації системи охорони праці на підприємстві, аналіз можливих способів та шляхів вдосконалення умов охорони праці керівником.

Виклад основного матеріалу. Важливість системного вирішення питань у сфері охорони праці об'єктивно визначається загальним низьким рівнем безпеки праці в Україні. Необхідною умовою вирішення цих питань є ефективне комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ в редакції від 1 січня 2015 року, охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [1-5].

Державне, регіональне і галузеве управління охороною праці, численні наглядові і контрольні інспекції не забезпечать безпечне ведення робіт, якщо це не стане головним повсякденним завданням і моральним обов'язком для усіх

без винятку – роботодавців, керівників, інженерно-технічних працівників, кожного працюючого. Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід створення ефективної системи управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності і розмірів [1].

Управління охороною праці на підприємстві – це сукупність дій службових осіб, що здійснюються на підставі постійного аналізу інформації про стан охорони праці на всіх робочих місцях для поліпшення та підтримання його на певному рівні відповідно до законодавчих та нормативних актів [3].

Дослідження свідчать: на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги та компенсації, що пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, ніж на техніку безпеки, заходи щодо запобігання виробничому травматизму і захворюваності та нормалізацію умов праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорону праці і витратами на доплати за несприятливі умови праці, пільгові пенсії та додаткові відпустки становить 1:10, а іноді й більше [4].

Керівник зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець має забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Дотримання правил безпеки і виробничої санітарії залежить не тільки від виконання керівником своїх обов'язків, а й від того, наскільки кожен працівник знає і виконує ці правила під час роботи. Тому всі працівники при прийомі на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж з охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки при виникненні аварій відповідно до Типового положення про навчання з питань охорони праці.

Одним із головних завдань економічного обґрунтування заходів щодо покращення умов і охорони праці є визначення витрат на реалізацію заходів, що включають капітальні вкладення і експлуатаційні витрати [3].

До капітальних відносять одноразові та поетапні витрати на:

- створення чи оновлення основних фондів працезахоронного призначення;
- вдосконалення техніки і технології виробництва з метою поліпшення умов і охорони праці.

Поточні (експлуатаційні) витрати на утримання і обслуговування обладнання, що має працезохоронне призначення, забезпечують його функціонування у необхідному режимі [4].

Для того, щоб забезпечити безпечну працю на робочих місцях, необхідні кваліфіковані кадри і відповідальне, зацікавлене відношення до реалізації конституційних прав працівників як з боку роботодавців, так і керівників на всіх рівнях управління. Низька якість робочих місць робить негативний вплив на функціонування ринку праці й приводить до високої плинності робочої сили на роботах, які зв'язані з важкою фізичною працею, шкідливими і небезпечними умовами праці, до втрати кадрових ресурсів у зв'язку з виробничим травматизмом і професійними захворюваннями. У зв'язку зі значними соціальними і економічними втратами, які викликані виробничим травматизмом і професійними захворюваннями, збільшується значимість поглибленого дослідження, оцінки і розробки нових механізмів управління і методів впливу на умови праці і професійні ризики [4].

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендується виплачувати надбавку за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Керівнику варто посилити контроль за станом виробничої та технологічної дисципліни, організовувати служби охорони праці на підприємствах.

На сьогодні працівникам необхідно організовувати роботу так, щоб вона була спрямована на:

- реалізацію основних напрямків державної політики у сфері покращення умов і охорони праці;
- профілактику і зменшення професійного травматизму і професійних захворювань на підприємствах і організаціях;
- координацію і методичне забезпечення діяльності регіональних центрів охорони праці, які навчають організації;
- поширення вітчизняної та зарубіжної інформації про заходи для удосконалення системи охорони праці.

Серед важливих проблем економіки праці – покращення соціально-економічних і виробничих умов праці, посилення її творчого характеру, зменшення ручної, малокваліфікованої і важкої фізичної праці; більш повне сполучення матеріальних і моральних стимулів, посилення їх впливу на ефективність виробництва [2].

Висновки. Отже, правильний підхід до організації охорони праці на підприємстві, грамотне використання різних нематеріальних способів стимулювання працівників дають останнім необхідне почуття надійності, стабільності й зацікавленості керівництва у своїх співробітниках. Керівнику варто посилити контроль за станом виробничої та технологічної дисципліни та допуском працівників згідно обліку та медичних показників за результатами медичного огляду, обов'язково проводити періодично інструктажі працівникам. Слід також окремо відмітити, що завдяки налагодженій системі охорони праці знижується також плінність кадрів, що в свою чергу благотворно впливає на економічні показники і стабільність усього підприємства.

Література

1. Гогіташвілі Г. Системи управління охороною праці: Навчальний посібник. – Львів: «Афіша», 2012. – 320 с.
2. Лесенко Г. Методика контролю стану умов та безпеки праці [Текст] // Охорона праці. – №9. – 2014. – 40 с.
3. Лисюк М. Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці [Текст] // Справочник кадровика. К. – №2. – 2012. – 200 с.
4. Москальова В. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: ВД «Професіонал», 2011. – 672 с.
5. Про охорону праці : Закон України від від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ в редакції від 1 січня 2015 року : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-15/page>