

## УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПЕРСОНАЛУ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ: СИСТЕМА ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕННЯ

*Горбатов Д., студент (гр. ОН-261-1, ІЕЕ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

**Анотація.** У статті розглянута проблеми та способи їх усунення у разі впровадження систем відеоспостереження на підприємстві. Показано, що використання відеоспостереження на зовнішніх і внутрішніх територіях підприємства та на окремих робочих місцях дає можливість підвищити безпеку праці, своєчасно запобігати виникненню нещасних випадків і надзвичайних ситуацій.

**Ключові слова:** відеоспостереження, працівник, робоче місце.

**Abstract.** Problems and safety methods for implementation support of the video surveillance were considered in the article. It is using the video surveillance to give an opportunity to increase safety, prevent a crime, accidents on the workplaces and emergency situation.

**Keywords:** video surveillance, employee, workplace.

**Вступ.** Аналіз виробничого травматизму показує, що найбільш травмонебезпечним елементом у системі «техніка – виробниче середовище – працівник» є саме людина. З аналізу статистичних даних можна зробити висновок, що працівник безпосередньо створює критичні ситуації, які в подальшому призводять до нещасних випадків (травмування, втрати здоров'я і працездатності) [1]. Цей висновок підтверджено в різних країнах встановленою закономірністю – причиною (70...90) % нещасних випадків та аварій є некомпетентні дії персоналу підприємства:

- самого потерпілого працівника;
- посадової особи (спеціаліста), яка повинна організовувати та керувати безпечним і нешкідливим ходом виробничих процесів. На управлінську ланку покладена відповідальність за реалізацію безпечних умов трудового процесу;
- працедавець, котрий є організатором на підприємстві всіх виробничих та пов'язаних з ними процесів, порядкує надходження сировини та розподіл готової продукції, розпоряджається устаткуванням і наймає працівників, є за законом основним організатором безпечних умов праці та відповідачем за виробничі ризики. На нього покладено ще й обов'язок організації робіт з охорони праці. Працедавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо конституційних прав працівників [2].

Людина схильна до такого великого числа змінних дій, різних ситуацій та обставин, що передбачити їх всі дуже складно. Тому увага має приділятися всім чинникам, які можуть впливати на конкретну людину. Треба аналізувати не тільки самі помилки людини, а й причини, за якими вони відбулися. Часто в Україні інформація щодо виникнення нещасних випадків буває

недостовірною, тому виникає потреба у впровадженні додаткових технічних засобів, які по-перше здійснюють моніторинг виробничого процесу і по-друге фіксують моменти, які призвели до виникнення нещасних випадків та надзвичайних ситуацій. З цією метою нині на енергетичних підприємствах впроваджують камери відеоспостереження, які дають можливість контролювати керівників, працівників і відвідувачів. Чи законні такі дії? Чи може працедавець використовувати та посилається на відеозапис без інформування та дозволу працівника?

Мета статті – визначення способів впровадження систем відеоспостереження на робочих місцях без порушення конституційних прав працівників.

Відеокамери встановлюють: у місцях найбільшої концентрації персоналу підприємства, а саме на вході, коридорах, сходах, приймальнях керівників, їдальнях; у виробничих приміщеннях та біля робочих місць; на зовнішніх прилеглих територіях. Встановлення відеоспостереження на прилеглих зовнішніх територіях дає можливість контролювати ситуацію в робочі та неробочі періоди і тим самим підвищувати безпеку, контролювати порядок, запобігати крадіжкам і терористичним актам. Окрім того, відео зйомка може стати у пригоді охоронним структурам і комунальним службам.

В Україні існує нагальна потреба у підвищенні продуктивності праці та зменшені кількості нещасних випадків. Нещасні випадки попереджають не стільки узагальненими «нормативними» актами або абстрактними «заходами», а прийняттям конкретних організаційно-технічних заходів, спрямованих на унеможливлення нещасних випадків у конкретних умовах, на конкретних робочих місцях з конкретними працівниками, з використанням наявних на підприємстві можливостей і компетенції персоналу.

Враховуючи можливості відеоспостереження, нині працедавці починають застосовувати відеоспостереження за працівниками, з метою перевірки перебігу трудового процесу та компетенції працівників. Особливо актуальним став такий спосіб контролю у зв'язку з розробкою нового Трудового кодексу України. У цьому документі вперше на законодавчому рівні спробували чітко зафіксувати права та обов'язки працедавця та працівника під час установа системи відеоспостереження на робочому місці. Цей документ передбачає, що працедавець має право контролювати, як працівники виконують трудові обов'язки, зокрема за допомогою технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором. Перед тим, як застосовувати такі засоби, керівництво обов'язково має письмово попередити про це працівників. Під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників (ч. 1 ст. 29 Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658; текст законопроекту до другого читання 24.07.2017).

Однак зміст словосполучення «якщо це зумовлено особливостями виробництва» законодавець не роз'яснив. Тому прийняття статті законопроекту у вказаній редакції неодмінно призведе до проблем у ході практичної їх

реалізації. Нині працедавець приймає рішення про прийом на роботу працівника, або фахівця (посадову особу), керуючись наявністю документів про освіту та досвід попередньої роботи. Однак відповідність фахівця тільки цим вимогам, на жаль, не може гарантувати високих результатів його діяльності, якщо людина не досягла відповідної компетенції.

Визнаючи безумовні переваги відеоспостереження, треба розробити заходи, які дають можливість не наражатися на невдоволення в трудовому колективі і не створювати додаткових психофізіологічних шкідливих чинників. Тому на попередніх етапах впровадження відеоспостереження потрібно виконати певні організаційні заходи. На першому етапі перед встановленням відеоспостереження у місцях загального користування необхідно розробити внутрішній нормативно-правовий акт, який регламентує використання відеокамер. З таким документом треба ознайомити усіх працівників підприємства. У документі про відеоспостереження варто визначити:

- мету відеоспостереження;
- перелік місць, в яких встановлюють відеокамери;
- режим та осіб, котрі мають право доступу до системи відеоспостереження, а також про надання інформації певним державним органам;
- складові системи відеоспостереження та їхні функціональні можливості: інтервали відеозапису впродовж доби; наявність функції аудіо запису; способи збереження, архівування та знищення файлів з матеріалами зйомки.

У всіх приміщеннях, де влаштовані відеокамери, на видних місцях слід розмістити інформаційні таблички «Ведеться відеоспостереження».

Проблеми, які пов'язані з відеоспостереження, часто можна трактувати, як втручання в особисте життя, і тому вони викликають великі дискусії. Фізичну особу можна знімати на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згоди. Таку згоду можна не отримувати тільки у разі, якщо зйомка відбувається відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших публічних заходах (ч. 1 ст. 307 Цивільного кодексу). Особа, котра погодилася на зйомку, може вимагати її припинення у тій частині, яка стосується її особистого життя. Стосовно робочого часу буває складно розмежувати особисте та професійне життя працівника на робочому місці. Залежно від розміщення відеокамери в її «поле зору» можуть потрапити особиста переписка з комп'ютера/планшета/телефону працівника, паролі до різних сайтів, поштових сервісів та акаунтів у соціальних мережах, а якщо камера обладнана функцією аудіо запису, то і зміст приватних розмов. Тому потрібно чітко сформулювати на законодавчому рівні особливості та способи контролю працедавця за працівниками. Очевидно, працівникам такий тотальний контроль не буде до вподоби. Тому в документах, які стосуються трудової діяльності на підприємстві, слід детально описати правила відеоспостереження. Перед тим, як установити камери відеоспостереження на робочих місцях, керівництво підприємства має:

- обґрунтувати мету відеоспостереження та наслідки від його використання та аналізу;
- усі працівники мають надати письмову згоду
- внести відповідні зміни до колективного договору;
- видати наказ про організацію відеоспостереження та розробити відповідне Положення про відеоспостереження;
- передбачити розділ про відеоспостереження в «Правил внутрішнього трудового розпорядку» підприємства з урахуванням «Положення про захист персональних даних»;
- забезпечити кімнату, у якій розміщено відео термінали та зберігатимуть записи, від несанкціонованого доступу.

Як показує досвід використання, працівники позитивно ставиться до відеоспостереження на робочому місці, якщо це підвищує їх безпеку і компетенції.

**Висновки та пропозиції.** Впровадження новітніх технічних засобів на виробництві підвищує продуктивність і безпеку праці та дає можливість визначати компетентність працівників. Встановлення відеокамер і в місцях скупчення працівників, і на кожному робочому місці дає можливість ефективно здійснювати моніторинг критичних ситуацій і запобігати виникненню нещасних випадків. Однак треба пам'ятати про межу між суспільним та особистим життям, чітко визначати мету і способи впровадження нових технічних засобів.

*Науковий керівник: Третьякова Л. Д., проф., д.т.н., (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

### Література

1. Кружилко О.Є., Сторожук Я.Б., Богданова О.В., Полукаров О.І. Планування заходів зі зниження виробничого ризику з використанням критерію Гурвіца. Проблеми охорони праці в Україні, 2016, Вип. 32. С. 16–24.
2. Кружилко О.Є., Майстренко В.В., Полукарова С.Г., Хороновський М.А. Методика аналізу показників наглядової діяльності на основі матеріалів перевірок. Інформаційний бюлетень з охорони праці, 2014, № 1. С. 57–61.