

УДК 331.45:691 (075.8)

Вільсон А.Г., Петченко И.В.

## ОСОБЛИВОСТІ СУОП В ОРГАНІЗАЦІЯХ НЕДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСТИВОСТІ.

Мета будь-яких технологічних, організаційних та інших перетворень будівельного виробництва – підвищення продуктивності праці, збільшення її ефективності. Однак високої продуктивності праці можливо досягнути лише при забезпеченні її безпеки.

Згідно ст. 13 Закону України «Про охорону праці» створюючи нове підприємство, організовуючи його роботу роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці, відповідно до вимог діючих нормативних актів, забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих законодавством з охорони праці.

Дійсний стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів та людей, що знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів.

Травматизм, як явище, формується безпосередньо на робочих місцях під впливом комплексу, несприятливих факторів виробничого середовища, психофізіологічних та соціальних навантажень, великої кількості суб'єктивних факторів, а також існуючого відношення до питань з охорони праці, яке складалося у працівників та керівників виробництва. У підтвердження цього положення свідчать і результати статистичних даних. Встановлено, що так званий «людський фактор» присутній у формуванні причин майже у 90% нещасних випадків. Більш того, психологи праці стверджують, що уроджене почуття безпеки у людини розвинуто зовсім недостатньо й у ряду мотивації його діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди». Тому нещасні випадки частіше пов'язані зі ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією працюючих або конструкцією машин. З цього особливу увагу потрібно приділяти формуванню у працівників і керівників виробництв свідомого позитивного відношення до питань охорони праці, як одного з важливих елементів в системі забезпечення безпеки праці. Воно визначається:

**1** – наявністю необхідних знань; **2** – наявністю чітко визначеної відповідальності за порушення норм і правил охорони праці (наявність функціональних обов'язків); **3** – наявністю ефективної системи контролю реалізації на практиці отриманих знань з охорони праці працівниками; **4** – наявністю системи стимулювання за досягнуті в галузі охорони праці результати.

Доведеним є і той факт, що з удосконаленням техніки недоліки «людського фактора» стають все більш потужними, а виробнича небезпека, росте швидше, ніж людське протистояння їй. При цьому визначається відставання фізичних і психічних можливостей людини від рівня зовнішньої небезпеки.

В умовах сучасного виробництва рішення комплексної проблеми забезпечення безпеки праці бачиться в реалізації принципу управління безпекою праці, як однієї зі складових поняття «якість життя людини», а також у визначенні рівня допустимого ризику, як інтегрального критерію досягнутого рівня техніки, технології, організації і управління виробництвом.

Сутність системи управління охороною праці (в подальшому – СУОП) полягає в тому, що профілактика травматизму та професійних захворювань переводиться на якісно новий, значно вищий – дотравматичний рівень – профілактику небезпечних ситуацій.

Основні цілі функціонування СУОП досягаються:

- установленням прав, відповідальності, обов'язків і зацікавленості всіх категорій працівників за рівень безпеки праці;
- організації ефективної системи навчання з питань охорони праці;
- здійснення безперервного і дійсного контролю за станом умов праці на робочих місцях;
- запровадження єдиної методики оцінки ступеню безпеки виробництва;
- стимулювання виконавців робіт за досягнуті результати.

Організаційна структура СУОП базується на існуючій системі управління будівельним виробництвом і є підсистемою системи управління виробництвом, мета якої – створення комплексної системи профілактики небезпечних ситуацій.

Характерною рисою сучасного періоду розвитку будівельного виробництва є поява підприємств недержавної форми власності, управління якими має свої особливості. Розглянемо найбільш характерні з них.

Підприємства державної та недержавної форм власності відрізняються, насамперед, гнучкістю в сфері планування витрат. А саме, підприємства *державної* форми власності мають наступні *переваги*:

1. Гарантоване виділення бюджету на потреби охорони праці, тобто на комплексні заходи, щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, пожежної безпеки, запобігання випадкам виробничого травмування, професійним захворюванням та аваріям (не менше ніж 0,5 % від суми реалізованої продукції).

2. Намагання дотримання вимог законодавства в галузі охорони праці, особливо тих, що стосуються організаційних моментів, тобто проведення зборів, навчання, інструктажів, забезпечення необхідними інструкціями тощо.

3. Своєчасне проведення професійного навчання та навчання з охорони праці на підприємстві. (Великі підприємства мають свої власні навчальні комбінати, що зменшує видатки на професійне навчання).

4. Дотримання підприємством соціальних гарантій для працівників (наприклад, сплачувана відпустка, лікарняні тощо), що контролюється профспілками.

5. У більшості випадків підприємства мають власні (або галузеві) медичні заклади або, принаймні, медичні пункти, що значно полегшує медичне обслуговування працівників.

В той же час підприємства *державної* форми власності мають наступні *недоліки*:

1. Державні підприємства змагаються за ринок, але вони не можуть вести досить агресивну політику, не мають гнучких можливостей в перерозподілі активів з однієї області діяльності в іншу.

2. Бюрократизм, який існує в організаціях і на підприємствах державної форми власності, може заважати оперативному рішенню окремих питань (наприклад: відслідковуванню та впровадженню на виробництві змін у законодавстві, нормативних базах).

3. Негнучкість бюджету не дозволяє підрозділам охорони праці своєчасно реагувати на зміни та доповнення у вимогах, щодо безпеки праці на підприємстві. (наприклад: неможливість оперативно збільшити штат підрозділу охорони праці у разі необхідності; несвоєчасне змінення нормативної документації, використання застарілих технічних засобів при виконанні службових обов'язків (відсутність або моральна застарілість комп'ютерів, у більшості випадків відсутність мобільного зв'язку тощо).

4. Вищезазначені недоліки (особливо наявність бюрократична машина та негнучкість бюджету) тягнуть за собою неможливість своєчасної реструктуризації виробництва та освоєння нових технологій, удосконалення методів управління виробництвом.

5. Недостатня мотивація робітників для якісного виконання своїх обов'язків.

Підприємства *недержавної* форми власності мають наступні *переваги*:

1. Мають більш гнучкі можливості ведення конкурентної боротьби на ринку, що призводить до виконання ними більшого об'єму робіт, ніж підприємствами державної форми власності, та дозволяє одержувати більші прибутки.

2. Гнучкість бюджету дозволяє оперативно реагувати на різноманітні зміни у законодавчому полі, змінювати чисельність працівників як в менший, так і в більший бік; своєчасно оновлювати парк спеціалізованих машин та пристроїв, інструментів тощо.
3. Відсутність громадської бюрократичної машини дозволяє своєчасно проводити зміни в структурі підприємства відповідно до нових вимог законодавства.
4. Можливість більш ефективного стимулювання робітників та їх заохочення до якісного виконання своїх функціональних обов'язків за рахунок прибутку підприємства.
5. Заінтересованість великих організацій, які турбуються за якість виконаних робіт та за імідж своєї компанії, в компетентних працівниках та спеціалістах, що мають, як професійну підготовку, так і необхідні знання в галузі охорони праці.
6. Створення психологічної служби, яка працює безпосередньо з персоналом. /Доведено, що комфортність праці та сумісність між працівниками позитивно впливають на якість та безпечність виконання робіт/

Підприємства *недержавної* форми власності мають наступні *недоліки*:

1. Не завжди підприємства *недержавної* форми власності бажають стимулювати працівників в галузі охорони праці. (Маленькі підприємства навіть не створюють у себе на підприємстві службу, відділ охорони праці. При цьому не контролюється стан охорони праці, не впроваджується політика професійної безпеки і захисту здоров'я працівників; не проводиться пропаганда безпечних методів праці, співробітництво з працівниками у галузі охорони праці).
2. Недостатня кількість робочої сили на ринку праці веде до того, що на роботу приймають ненавчених працівників, які можуть обирати між різними організаціями (хто більше платить, де вимагають менше документів), як правило, *недержавної* форми власності. Більшість таких організацій не намагається і у майбутньому навчати своїх працівників, як професійно, так і з охорони праці. Інженерно-технічні працівники (надалі ІТП) – начальники дільниць, виконроби, майстри частіше не навчаються з питань охорони праці, що призводить до відсутності елементарних знань правил безпеки праці, законодавства України в галузі охорони праці, нормативної бази. Недотримання вимог довідника кваліфікаційних характеристик, де наведені вимоги до кваліфікації працівників та ІТП, призводить до того, що до праці приступають некваліфіковані кадри.
3. Небажання перших керівників, як правило малих організацій (з кількістю працюючих до 50 осіб), витратити фінанси на безпеку праці.

4. Некомпетентність в галузі будівництва перших керівників (наприклад, освіта не відповідає займаній посаді).

5. Більшість підприємств не вимагає від новоприйнятих працівників проходження медичного огляду. Як результат, до праці допускаються особи, що за станом здоров'я, непридатні до виконання робіт, що впливає як на особисту безпеку людини, так і на безпеку оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

6. На даному етапі більшість нещасних випадків трапляється при порушенні режимів праці та відпочинку. Більшість підприємств недержавної форми власності використовує працю працівників по максимуму, тобто по 12 годин чи більше. Крім того, використовують так званий «вахтовий метод» (в ідеалі – люди працюють по 12 годин два тижня, а наступні два тижня – відпочивають; на практиці – працюють по три тижні, відпочивають – один тиждень), який веде до перевтоми, що знижує увагу, швидкість зорово-моторної реакції працівників – веде до створення небезпечних ситуацій.

7. Маленькі підприємства (до 50 працюючих), найчастіше не перевіряються державними органами з нагляду за охороною праці, що призводить до невиконання елементарних норм і правил з охорони праці.

8. При розробці календарних планів ПВР строки виконання робіт не включають до себе час на виконання робіт по забезпеченню потреб з охорони праці (наприклад, встановлення огорожень, засобів підмоцнування тощо).

У загальному випадку під системою прийнято розуміти сукупність взаємопов'язаних елементів, які об'єднані в інтересах досягнення конкретної цілі. Якщо розглядати з таких позицій інформаційну систему, то її можна представити як групу людей, набір посібників та обладнання, які забезпечують збір, зберігання, обробку та пошук даних, які об'єднуються в цілях підвищення ефективності управління охороною праці шляхом зменшення ступені невизначеності в процесі прийняття управлінських рішень. Система ефективна, якщо необхідна та якісна інформація надана керівнику в той момент, коли він може її використовувати з найбільшою користю для справи (видача інформації у потрібний момент часу).

Організаційна структура системи управління охорони праці на підприємствах недержавної форми власності базується на існуючій структурі керування виробництвом і відрізняється тим, що має, як правило, тільки один рівень управління, який включає наступні основні елементи:

**1** — об'єкт управління; **2** — інформація про стан об'єкта управління; **3** — пам'ять системи; **4** — орган управління (керівництво підприємства); **5** — управляючі впливи (рішення).

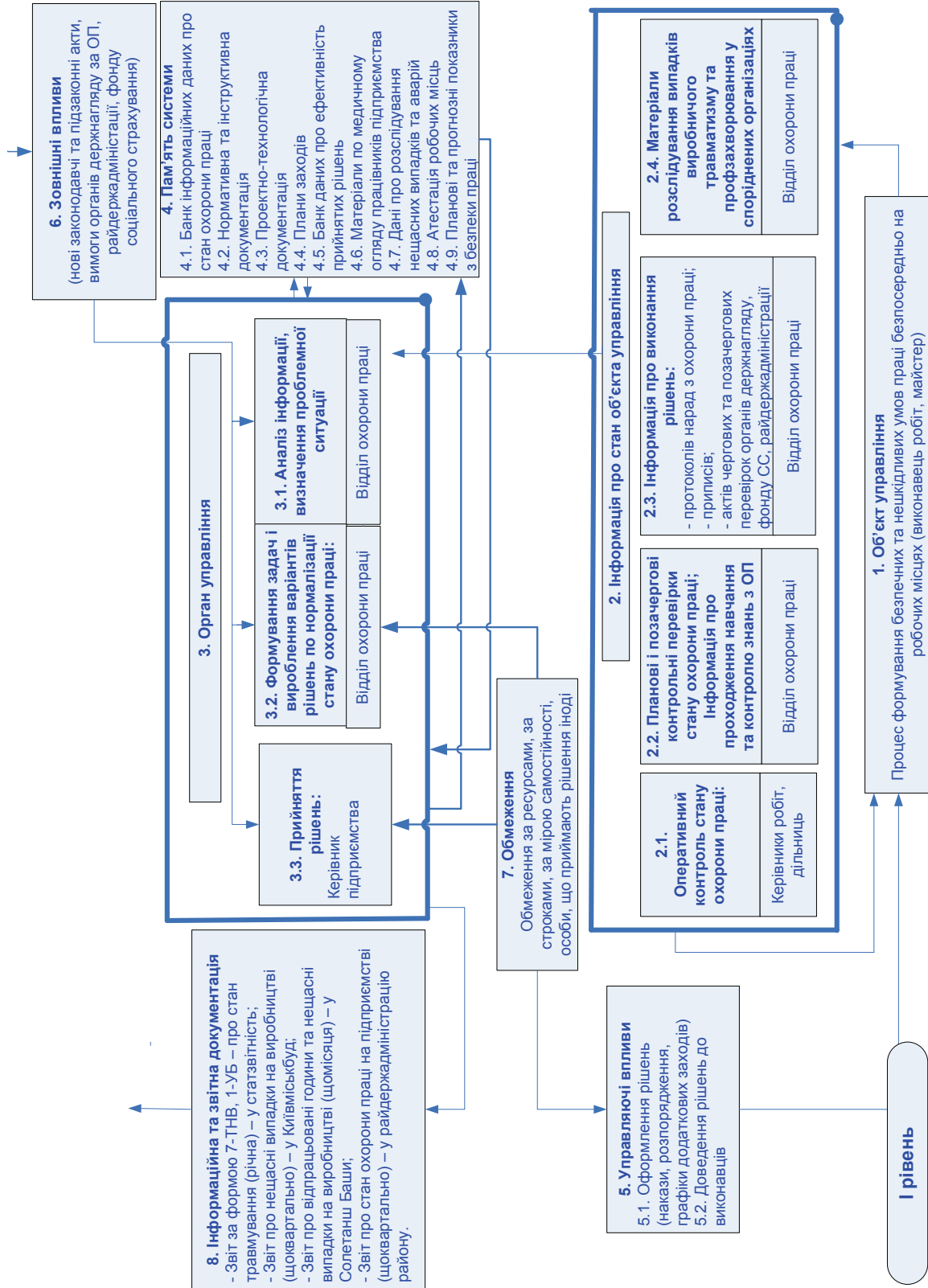


Рис. 1. Структура системи управління охороною праці в організаціях недержавної форми власності.

Структурна схема системи управління охороною праці представлена на рис. 1.

*Об'єктом управління (блок 1)* є процес формування безпечних й нешкідливих умов праці безпосередньо на будівельних майданчиках, робочих місцях.

*Інформація про стан об'єкта управління (блок 2)* відбирається з:

- матеріалів оперативного контролю, планових, позачергових, цільових, комплексних та інших видів перевірок стану безпеки праці й на об'єктах будівництва;
- протоколів нарад з питань охорони праці;
- приписів органів державного нагляду;
- інформації про проходження навчання та контролю знань з охорони праці;
- матеріалів розслідування випадків виробничого травматизму та профзахворювання у споріднених організаціях.

Інформація, яка надається в орган управління повинна бути своєчасною, оперативною, достовірною, необхідною, достатньою і надійною для того, щоб оперативно прийняти рішення для вирішення проблемної ситуації були достатньо були достатньо якісними.

Зв'язок 2-1 визначає ситуацію, коли відхиленням від норм і правил вирішуються за допомогою наявних сил і засобів і не потребують залучення для цього інших рівнів управління.

На *орган управління (блок 3)* передається лише інформація, що визначає проблемні ситуації, які не можуть бути вирішені на даному рівні за допомогою наявних сил, засобів і матеріальних ресурсів. До цього блоку входять керівник організації, керівники функціональних служб і структурних підрозділів, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпечних умов праці, а також служба охорони праці.

- *Аналіз інформації (блок 3.1)*, що надійшла, з метою визначення проблемної ситуації,
- *формулювання конкретних завдань і вироблення варіантів рішень (блок 3.2)*, що включає їх техніко-економічне обґрунтування, виконуються службою охорони праці із залученням, у необхідних випадках, головних фахівців. При цьому використовується інформація, яка щойно надійшла, так і та, що утримується в пам'яті системи (блок 4). Розробка варіантів рішень проводиться на основі результатів аналізу причин відхилень характеристик умов праці від нормативних, з урахуванням *зовнішніх впливів (блок 6)* і *існуючих обмежень* за ресурсами, строками, за мірою самостійності особи, що приймає рішення (блок 7).

Пропоновані варіанти управляючих рішень оцінюються за порівнянними критеріями. Вироблення управляючих рішень (блок 3.3) здійснюється на основі результатів логічного аналізу всього комплексу наявної інформації, досвіду реалізації попередніх професіональних рішень, а також з використанням результатів економіко-математичного моделювання можливого рівня травматизму.

Прийняті рішення повинні:

- бути своєчасним, що забезпечується застосуванням відповідних методів збору, використанням сучасних засобів обробки інформації;
- погоджуватись із прийнятими раніше рішеннями, тобто мати погодженість (можуть уточнюватися або відмінятися окремі положення раніше ухвалених рішень, виходячи з нових виробничих умов);
- бути реальним, практично здійсненним, мати ясне, чітке й лаконічне формулювання, що виключає довільне тлумачення (різночитання);
- повинне враховувати рівень компетентності (рівень знань, досвіду, інформованості) системи, у якій реалізується рішення;
- бути законним і повноважним, тобто не повинне суперечити чинному законодавству, нормам і правилам охорони праці.

*Пам'ять системи* (блок 4) являє собою сукупність нормативної, інструктивної й проектно-технічної документації; планів організаційно-технологічних і профілактичних заходів; інформацію про стан охорони праці в бригадах, на ділянках, об'єктах будівництва й у цілому по організаціях: матеріалів різних видів перевірок і оперативного контролю; планових і прогнозованих показників по охороні праці; інформації про реалізацію прийнятих раніше рішень і їхньої ефективності.

*Управляючі впливи* (блок 5) — це ухвалені рішення, що оформлені у вигляді наказів, розпоряджень, вказівок, планів і графіків, профілактичних заходів, цільових програм, які доводяться безпосередньо до виконавців. Реалізація рішень забезпечується необхідними ресурсами й діючим контролем з боку адміністрації й служби охорони праці.

Прямий зв'язок у СУОП визначається взаємодією блоків “3–5–1”, а зворотна — “1–2–3”.

Постійно (щомісяця, щокварталу або щорічно) у регіональну організацію та органи статистики вищестоящу організацію направляється *інформаційна та звітна документація* (блок 8) про стан охорони праці в організації.

Управління охороною праці в будівельних організаціях забезпечується виконанням комплексу основних взаємозалежних функцій до яких відносяться:

- планування робіт, діяльності структурних і виробничих підрозділів, функціональних служб з забезпечення безпеки праці;



- організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП;
- контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОП;
- облік, аналіз, оцінка стану безпеки та охорони праці;
- координація діяльності з забезпечення безпеки й охорони праці;
- стимулювання за досягнуті результати.

*Критеріями ефективності функціонування СУОП, з нашої точки зору, можуть бути такі показники:*

- 1- зростання показників продуктивності праці, якості продукції, ефективності будівельного виробництва за рахунок поліпшення умов і підвищення безпеки праці працюючих;
- 2- поліпшення загальних технічних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних і санітарно-побутових умов праці;
- 3- поліпшення повсякденної профілактичної роботи;
- 4- зниження кількості і рівня небезпеки травмонебезпечних ситуацій, прояву шкідливих факторів виробничого середовища і, як результат цього, зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності, трудових і матеріальних витрат.

Якщо порівнювати усі існуючі моделі, то усі вони мають загальну ціль – знизити рівень травмування, аварійності та профзахворюваності за рахунок поліпшення умов праці. Це стає можливим, якщо є можливість кожному працюючому зробити такі умови, коли працювати небезпечними методами стане не вигідно, а в умови оплати праці необхідно вводити вимоги, щодо обов'язкового безпечного виконання робіт.

Надзвичайно актуальним є створення й впровадження в практику будівельних організацій економічного механізму особистої зацікавленості як працівників так і роботодавців, у створення здорових і безпечних умов праці що, в свою чергу, дозволить переорієнтувати працівників на безпечне виконання робіт.

Згідно діючому законодавству, роботодавець повинен створити для працівників безпечні, сприятливі умови праці. Однак, менталітет сучасного роботодавця, особливо на підприємствах недержавної форми власності, не дозволяє розглядати питання охорони праці як першочергові. Це питання залишається на другому місці, тому що, на перший погляд, не сприяють прибутковості підприємства. При цьому слід відзначити, що міжнародний досвід [10] свідчить – організація труда, при якій інформуються вимоги безпеки і гігієни праці, підриває економічну ефективність підприємств і не може бути основою для стійкої стратегії розвитку.

Одним із шляхів розв'язання цієї проблеми є використання механізму колдоговірного регулювання питань охорони праці та захисту прав і інтересів працівників.

### Література.

- 1 Биченок М.М. Основи інформації управління регіональною безпекою. – К.: Поліграфконсалтинг, 205. -196 с.
- 2 Вильсон А.Г., Онищук В.Г., Савишова А.А. Комплексная система управления охраной труда Укراгропострой, К.: КСТУСА, 1996. – 92 с.
- 3 Вильсон О.Г. Охрана праці в галузі (на прикладі будівництва). – К.: Основа, 2006. – 92 с.
- 4 Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами. – К.: Знання, 2007. – 368 с.
- 5 Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. – К.: Основа, 2006. -264 с.
- 6 Информационное обеспечение системы управления охраной труда / С.П. Ткачук, В.П. Перлий, В.И. Голинько – К.: Основа, 1997. – 265 с.
- 7 Основы управления охраной труда / А.М. Амота, Л.Я. Шило, В.Л. Шкригун и др. – Д.: ИЭПНАН України, 1999. – 192 с.
- 8 Рекомендації щодо підвищення ефективності управління ризиками виникнення нещасних випадків та професійних захворювань на рівні підприємства, галузі, держави. – К.: ННДІОП, 2003. – 3 с.
- 9 Рекомендації щодо розробки СУОП підприємства (з урахуванням вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001-99 «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу») – К.: ННДІОП, 2004 – 42 с.
- 10 Сомавия Х. Всемирный день охраны труда. // Охрана труда, 2003, № 5. – с. 3-4.

### Анотація

Розглянуті питання формування безпеки праці у виробничих організаціях. Обґрунтована необхідність комплексного підходу при вирішенні проблеми забезпечення безпеки праці, яка може бути реалізована на практиці створенням та функціонуванням СУОП. Розглянуті переваги та недоліки функціонування організації державної та недержавної форми власності. Запропонована структура СУОП для організацій недержавної форми власності.

### Аннотация

Рассмотрены вопросы формирования безопасности труда в производственных организациях. Обоснована необходимость комплексного подхода при решении проблемы обеспечения безопасности труда, которая может быть реализована на практике созданием и функционированием СУОТ. Рассмотрены достоинства и недостатки функционирования организации государственной и негосударственной формы собственности. Предложена структура СУОТ для организаций негосударственной форм собственности.