

Тема 8. Основи організації охорони праці на підприємстві

8.1. Організація охорони праці на підприємстві.

8.2. Служба охорони праці та нормативні засади її регулювання.

8.3. Особливості збалансування соціальних, екологічних, етичних та економічних норм охорони праці

8.4. Корпоративні засади ведення здорового способу життя, ротації працівників та зменшення монотонності праці.

8.1. Організація охорони праці на підприємстві

Державне, регіональне та галузеве управління охороною праці, чисельні наглядові і контрольні органи не можуть гарантувати повну безпеку ведення робіт на виробництві, якщо питання охорони праці не стануть повсякденним завданням та моральним обов'язком також і роботодавців, керівників виробництв, 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, в установі та організації незалежно від форм власності і об'єму виробництва.

Успішне вирішення задачі попередження нещасних випадків, професійних захворювань та аварій повинно закладатись вже на етапі планування виробництва і забезпечуватись на всіх його стадіях. Для того, щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом, та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід та системний аналіз.

Системою, яка вивчається в охороні праці, є система "людина – виробниче середовище". Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку та успішне виконання роботи або поставленої задачі.

Як правило, у виробничому середовищі існує велика кількість потенційних небезпек і концепція системного аналізу вимагає враховувати усі ймовірні небезпеки як складові тієї чи іншої небезпечної ситуації до факту виникнення джерела небезпеки у системі "людина – виробниче середовище". При цьому системний аналіз визначає коригувальні заходи, які повинні бути вжиті у виробничому процесі ще до виконання роботи чи вирішення основної задачі.

Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та

взаємозв'язками з іншими системами. Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів і аналізувати як статичний, так і динамічний її стан.

Більшість посадових осіб, підприємців та бізнесменів розглядає економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того, щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування. Безумовно, що системний підхід повинен бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці.

До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт;
- організація та координація робіт;
- облік, аналіз та оцінка показників охорони праці;
- контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП;
- стимулювання охорони праці.

Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці, в основі якої лежить прогнозний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяють на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування – це найбільш важливі, трудомісткі і довготермінові заходи, виконання яких зазвичай потребує сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат з зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства щодо поліпшення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюють у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі «Охорона праці» колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюють за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві загалом. Оперативні заходи щодо усунення виявлених прорахунків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої

управлінської функції, повинен здійснюватися в три етапи:

- оцінка ситуації чи стану об'єкта управління (оцінка стану безпеки праці і виробничого середовища на підприємстві);
- пошук шляхів і способів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на стан охорони праці);
- вибір і обґрунтування оптимального способу дій для поліпшення ситуації (визначення раціонального переліку заходів з охорони праці для включення їх у план чи колективний договір).

Одним з найважливіших завдань планування є розробка планів попередження, локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій (далі - ПЛАС). Формування цих планів здійснюється у відповідності до НПАОП 0.00-4.33-99 «Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій» (додаток до лекції).

Цей нормативний акт поширюється на потенційно небезпечні підприємства (далі - підприємства), потенційно небезпечні об'єкти (далі - об'єкти), на яких можливі аварії із залповими викидами вибухонебезпечних і токсичних продуктів, вибухами й загоряннями (пожежами) в апаратурі, виробничих приміщеннях і зовнішніх спорудах, які можуть призвести до зруйнування будинків, споруд, технологічного устаткування, ураження людей, негативного впливу на довкілля. Нормативний акт встановлює порядок розробки, вимоги до складу, змісту та форми, процедуру затвердження й перегляду ПЛАС. Вимоги цього нормативного акту обов'язкові для всіх міністерств, відомств, підприємств, організацій, юридичних і фізичних осіб незалежно від їхньої галузевої та/або відомчої належності й форми власності.

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства, спецпідрозділів, населення, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо локалізації і ліквідації аварій та пом'якшення їх наслідків.

Функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень.

Оскільки роботодавець несе всю відповідальність за стан охорони праці на виробництві, саме він повинен створити і забезпечити функціонування системи управління охороною праці.

Для цього роботодавець:

- створює відповідні служби, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці (На підприємстві з кількістю працівників 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці як окрему структуру);
- розробляє і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення наявного рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць і за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує нормативні акти з охорони праці підприємства, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснює контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів захисту, виконанням робіт відповідно до вимог охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками в галузі охорони праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування в разі виникнення на підприємстві аварій і нещасних випадків.

За порушення цих вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що впроваджуються в дію, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам НПАОП. Відповідальність щодо забезпечення цих вимог покладається на роботодавця. Роботодавець також повинен отримати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів робіт, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначає Кабінет Міністрів України. Якщо роботодавець не отримав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням Держгірпромнагляду, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства.

Для забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві може створюватися комісія з питань охорони праці.

Функція обліку, аналізу та оцінки показників охорони праці спрямована (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками всіх рівнів підприємства (від майстра дільниці до керівника підприємства). Суть цієї функції полягає в системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин недотримання вимог НПАОП, а також причин невиконання планів з охорони праці з розробкою заходів, направлених на усунення виявлених упущень. Аналізуються матеріали: про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. У результаті обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносять доповнення та уточнення до оперативних, поточних і перспективних планів роботи з охорони праці, а також зі стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники охорони праці.

Функція контролю за станом охорони праці та функціонуванням СУОП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише за наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Отримати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління. До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства належать: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, які розглядаються окремо.

Оперативний контроль керівники робіт і підрозділів підприємства здійснюють згідно із затвердженими посадовими обов'язками. Служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці в усіх структурних підрозділах і службах підприємства.

Функція стимулювання охорони праці спрямована на створення зацікавленості працівників у забезпеченні здорових і безпечних умов праці. Стимулювання передбачає моральні та матеріальні заохочення, а також і

покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань щодо безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. Стимулювання охорони праці – неодмінна умова попередження виробничого травматизму та профілактики профзахворювань. На державному рівні стимулювання охорони праці регулюється законодавчими актами і перед усім Законом «Про охорону праці», у якому цьому питанню присвячено IV розділ, та Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ці закони визначають, що при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено знижку. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці встановлюється надбавка до розміру страхового внеску.

Згідно ст. 26 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

8.2. Служба охорони праці та нормативні засади її регулювання

Система управління підприємством поділяється на цілий ряд підсистем і елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми залежно від поставлених завдань та мети. Зокрема, може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо. Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок введення в дію системи управління, основні функції і завдання

Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) – це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці. СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо

виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій.

Створення СУОПП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме праце охоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці, визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОПП, оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління, забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОПП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

Мета управління охороною праці на підприємстві – це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах, підрозділах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів. Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підприємстві шляхом забезпечення ефективного функціонування СУОПП, тобто шляхом планомірного і своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.

Основні завдання СУОПП:

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;

- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці; - визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між всіма керівниками підприємства;

- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів та всіх працівників в питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;

- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;

- забезпечення працівникам соціальних гарантій в сфері охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі);

- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що перебувають у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою. У суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий і виконавчий. Управління завжди здійснюється задля досягнення певної мети. Мета управління охороною праці – забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Таким чином, система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність для забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є головними джерелами зовнішньої інформації, що надходить до СУОП.

І суб'єкт, і об'єкт системи визначаються її рівнем. На державному рівні суб'єктом управління є Кабінет Міністрів, виконавчим органом є Держгірпромнагляд, а об'єктами управління – діяльність галузевих міністерств, обласних і місцевих державних адміністрацій із забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях. На галузевому рівні суб'єктом управління є відповідне галузеве міністерство або відомство (комітет), а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці. Суб'єкт управління на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, розташованих на території даного регіону, із забезпечення на них безпечних і здорових 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 і служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах і на підприємстві загалом. Типова СУОП підприємства функціонує таким чином.

Роботодавець (керівник, технічний директор) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства і зовнішню інформацію (зміни в законодавстві, новітні досягнення, розробки з охорони праці тощо) 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), підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (управляючому органу). Збуджуючим чинником для СУОП на рівні підприємства є зміни технологічного процесу, обладнання, умов праці, нещасні випадки, травми, захворювання тощо.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері соціального захисту громадян у процесі трудової діяльності.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації права на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Стаття 2 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що дія його поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

До основних законодавчих актів, що мають безпосереднє відношення до охорони праці слід також віднести:

- Основи законодавства України про охорону здоров'я.
- Кодекс законів про працю України (КЗпПУ).
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».
- Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

- Закон України «Про пожежну безпеку».
- Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» тощо.

Окремо питання правового регулювання охорони праці містяться і в багатьох інших законодавчих актах України. Це стосується таких законодавчих 7 актів, як «Цивільний кодекс», «Кримінальний кодекс», Закон України «Про колективні договори і угоди», технічні Регламенти з безпеки промислового обладнання та продукції, що розроблені згідно існуючих вимог Директив ЄС у цій сфері і мають статус Законів, тощо.

Крім вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента, рішення Уряду, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. Всі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні.

8.3. Особливості збалансування соціальних, екологічних, етичних та економічних норм хорони праці

Рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, ризику техногенних аварій та катастроф в Україні залишається надзвичайно високим. Тому суспільство, органи державної влади, суб'єкти господарювання, громадські організації та працівники підприємств мають усвідомити необхідність відповідального ставлення до питань безпеки та охорони праці. Виробничий травматизм і профзахворювання мають значні негативні наслідки, пов'язані з людськими і матеріальними втратами.

Виробничий травматизм зумовлює не тільки прямі втрати (грошову компенсацію страхового випадку), але й непрямі втрати, які можуть значно перевищувати прямі. До непрямих втрат належать: перерва у виробничому процесі після нещасного випадку та зміни у трудовому процесі; зниження продуктивності праці внаслідок негативного морального впливу нещасного випадку на персонал; витрати на проведення розслідування та складання акта; витрати на наймання та навчання працівників для заміни травмованих; витрати на навчання новоприйнятих працівників; шкода, заподіяна обладнанню та матеріалам; зниження якості продукції після нещасного випадку; зниження продуктивності праці у травмованих, переведення їх на легку роботу; збитки, зумовлені несвоєчасним відвантаженням продукції.

Незважаючи на наявну тенденцію до зниження рівнів загального травматизму і виробничого травматизму зі смертельними наслідками, за даними Міжнародної організації праці рівень смертельного травматизму в Україні

залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США.

Низький рівень розвитку соціальної відповідальності у сфері охорони праці та промислової безпеки вітчизняних підприємств є однією з об'єктивних причин, що зумовлюють значну кількість нещасних випадків та виробничого травматизму.

Причинами нещасних випадків:

- організаційні (невиконання вимог інструкцій з охорони праці; невиконання посадових обов'язків; порушення правил безпеки руху (польотів); порушення технологічного процесу);
- технічні (незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території; незадовільний технічний стан засобів виробництва; недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки);
- психофізіологічні (особиста необережність потерпілого; травмування внаслідок протиправних дій інших осіб).

Отже, з огляду на наявність численних проблем у сфері охорони праці вітчизняних підприємств високий рівень виробничого травматизму, важкі умови праці і, як наслідок, високий рівень професійних захворювань, питання посилення соціальної відповідальності у сфері охорони праці та промислової безпеки є надзвичайно актуальними за сучасних умов.

Соціальну відповідальність підприємства у сфері охорони праці та промислової безпеки можна визначити як відповідальність за створення системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, яка передбачає не тільки додержання норм вітчизняного та міжнародного законодавства, а й забезпечення додаткових гарантій у сфері промислової безпеки.

Соціальна відповідальність у сфері охорони праці та промислової безпеки полягає в тому, що підприємство:

- 1) забезпечує належні, безпечні та здорові умови праці;
- 2) забезпечує достатній рівень промислової безпеки;
- 3) вживає заходів, спрямованих на запобігання виробничому травматизму і профзахворюванням;
- 4) забезпечує ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- 5) забезпечує додержання чинного законодавства у сфері охорони праці та впровадження міжнародних стандартів охорони праці на підприємстві.

Соціальна відповідальність підприємства у сфері охорони праці та промислової безпеки:

Відповідальність за додержання належних, безпечних та здорових умов праці:

- забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці для персоналу;
- проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці;
- атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і терміни, що визначаються чинним законодавством;
- вжиття заходів щодо усунення причин, які призводять до нещасних випадків, професійних захворювань;
- розроблення та реалізація програм з охорони праці та промислової безпеки на підприємстві

Відповідальність за забезпечення достатнього рівня промислової безпеки:

- належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг їх технічного стану;
- захист життя та здоров'я людей від небезпечних виробничих факторів.

Відповідальність за запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням:

- забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці й відпочинку працівників;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- навчання та інформування працівників з питань охорони праці та промислової безпеки

Відповідальність за ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків:

- усунення негативних наслідків аварій та нещасних випадків;
- вжиття термінових заходів для допомоги потерпілим;
- залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань

Відповідальність за додержання законодавства у сфері охорони праці та впровадження міжнародних стандартів охорони праці на підприємстві:

- додержання чинного законодавства у сфері охорони праці та промислової безпеки;
- імплементація міжнародних стандартів охорони праці;
- використання прогресивного досвіду у сфері охорони праці та промислової безпеки.

Високий ступінь соціальної відповідальності підприємства у сфері охорони праці та промислової безпеки передбачає не тільки додержання чинного законодавства, а й забезпечення додаткових гарантій у сфері промислової безпеки, впровадження міжнародних стандартів, розроблення та реалізацію

програм у сфері охорони праці та промислової безпеки на підприємстві.

Так, Національним стандартом України «Системи управління соціальною відповідальністю» передбачено, що організація, як соціально відповідальний роботодавець, повинна:

- довести, що умови праці, у тому числі безпечність та гігієна праці, що надаються нею, відповідають вимогам національних законів і нормативних актів і узгоджуються із міжнародними стандартами праці, що визнані національним законодавством;

- додержуватися вимог не нижче від мінімальних, установлених міжнародними стандартами праці, розробленими МОП, особливо у випадках, якщо національним законодавством такі норми не встановлені;

- надавати належні умови праці відносно оплати праці, робочого часу, щотижневих вихідних днів, відпочинку, охорони праці, безпеки на робочому місці, захисту материнства, можливості поєднувати роботу з родинними обов'язками;

- забезпечувати умови праці, зрівняні з тими, які пропонують інші подібні роботодавці у відповідній місцевості, і допускати баланс роботи і приватного життя;

- надавати оплату праці та інші умови праці відповідно до національного законодавства і практик, у тому числі відповідно до умов колективних угод.

Найвищий ступінь соціальної відповідальності підприємства у сфері охорони праці та промислової безпеки передбачає забезпечення умов, коли діяльність підприємства не завдає шкоди людям, природі, суспільству, наявність ефективної системи запобігання нещасним випадкам на виробництві та виробничому травматизму, розробленої з урахуванням кращого світового досвіду, та постійне поліпшення стану охорони праці та промислової безпеки.

Однак, на жаль, рівень розвитку соціальної відповідальності вітчизняних підприємств у сфері охорони праці та промислової безпеки обмежується переважно меншим, ніж базовий, ступенем відповідальності, тому в забезпеченні виконання норм чинних законодавчих та нормативних актів у даній сфері важливу роль відіграє діяльність органів державного нагляду у сфері охорони праці та промислової безпеки.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють:

- 1) вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів з охорони праці здійснюється Генеральними прокурором України й підлеглими йому прокурорами;

- 2) Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України;

- 3) Державна інспекція України з питань праці;
- 4) Державна інспекція техногенної безпеки України;
- 5) Державний комітет з ядерної і радіаційної безпеки;
- 6) органи Державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;
- 7) органи й установи санітарно-епідемічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

8.4. Корпоративні засади ведення здорового образу життя, ротації працівників та зменшення монотонності праці

Формування здорового способу життя визначається як процес запровадження зусиль для сприяння поліпшенню здоров'я і благополуччя взагалі, зокрема, ефективних програм, послуг, політики, які можуть підтримати та поліпшити існуючі рівні здоров'я, дати людям змогу посилити контроль над власним здоров'ям і покращити його.

Міжнародні та українські документи є важливим фундаментом науково-методологічного розвитку формування здорового способу життя та декларацією принципової позиції країн-лідерів щодо здоров'я та ФЗСЖ: кожна людина несе певну частку особистої відповідальності за здоров'я всього людства; усе людство певною мірою відповідальне за здоров'я кожної людини.

Метою ФЗСЖ є сприяння досягненню в широкому розумінні благополуччя і здоров'я для всіх, на всіх рівнях, у всіх сферах, з усіма передумовами

Науковці визначають п'ять основних напрямів ФЗСЖ, які взаємопов'язаними між собою:

- формування сприятливої для здоров'я державної політики;
- створення сприятливого соціо-екологічного середовища;
- підвищення активності громад;
- розвиток персональних навичок;
- переорієнтація служб охорони здоров'я.

Основним **змістом** діяльності щодо формування здорового способу життя є розробка і реалізація різноманітних проєктів різного спрямування, рівня та обсягу, які спираються на певні передумови, мету, принципи, стратегії, механізми, обумовлені формуванням здорового способу життя як науковою дисципліною і мають на меті покращення здоров'я окремих осіб, груп людей, спільнот країн.

Основним **механізмом** формування здорового способу життя є створення умов для окремих осіб, груп людей, громад, спроможності і можливості позитивно впливати на проблеми здоров'я. Створення засобами формування

здорового способу життя того розуміння, що тільки самим особам (групам, громадам) в першу чергу, а не держаним чи спеціальним інституціям, належить право вибору поведінки (право ініціатив, рішень, дій), істотно підвищує контроль за власною життєдіяльністю і, відповідно, збільшує потенції позитивних впливів на проблеми власного здоров'я.

Ключовими принципами сучасної політики здорового способу життя є:

- відповідальність держави за стан індивідуального і громадського здоров'я;
- багатосторонність підходів, урахування різнопланових детермінант здоров'я;
- доступність та універсальність послуг, що формують основи здоров'я людини;
- оперативність і гнучкість у реагуванні на потреби та виклики політики здорового способу життя;
- активізація участі населення в програмах здорового способу життя та наявність громадського контролю.

Отже, наукові підходи щодо здоров'я та здорового способу життя потребують на сучасному етапі особливого інтегрованого підходу. Вченими різних професійних напрямів давалися різні визначення та підходи до цих понять. Єднальною ідеєю для вчених є соціально-філософський підхід до проблем здоров'я, необхідність формування у людей потреби слідувати нормам здорового способу життя, розуміння інтеграції складових здоров'я, розвитку наукових детермінант ФЗСЖ як підґрунтя ефективності збереження та зміцнення здоров'я людства.

Науково-технічний прогрес часто супроводжується надмірним розчленуванням технологічного процесу на прості операції або їх елементи. Хоча він і забезпечує високий рівень спеціалізації, сприяє підвищенню продуктивності праці, однак поряд з позитивними сторонами має недоліки: жорстка регламентація діяльності внаслідок стабільних темпу і ритму, які не можуть бути оптимальними для всієї групи працівників; перенапруження окремих груп м'язів; відсутність зміни діяльності; монотонність, що виявляється в незацікавленості і байдужості до роботи, зниженні продуктивності праці. Встановлено, що залежно від індивідуально-психологічних особливостей люди по-різному ставляться до монотонних робіт. Одні відчувають сильно виражену нудьгу, інші – задоволені простою роботою, треті – активно намагаються урізноманітнити трудовий процес, привносячи елементи творчості. Але людей, схильних до монотонної роботи, за соціологічними дослідженнями, не більше як 3 %, а для осіб зі слабкою нервовою системою одноманітна робота у спокійних умовах буває цілком приємною.

Орієнтація на вищі техніко-економічні показники роботи може призвести

до збіднення змісту праці, погіршення виробничих умов. Тому інноваційний розвиток виробництва має супроводжуватися не тільки ліквідацією ручних, фізично важких робіт, а й вибором технічних напрямів, що забезпечило б зростання змістовності та поліпшення умов праці, розширення сфери кваліфікованої праці, створенню робочих місць з інтелектуальним навантаженням, дало змогу розкрити творчі можливості людини.

Напрямом збагачення змісту праці може бути розвиток системи профорієнтації, як способу розвитку професійного потенціалу, на основі подолання складних стереотипів, установок у формуванні мотивації до зміни роду діяльності, розкриття нових можливостей персоналу. Альтернативним варіантом збагачення змісту праці може бути дизайн робочих завдань: спрощення, ротація, розширення і збагачення. Спрощення передбачає виконання робочих завдань на основі мінімізації кількості виконуваних функцій, забезпечення у роботі простоти, її повторювальності і стандартизації. На будь-якому підприємстві чи в організації є роботи, які суттєво спрощуються, що забезпечує можливість їх виконання більше число разів або меншою кількістю працюючих.

Інтерес представляє горизонтальну і вертикальну ротацію. Переміщення фахівця дозволяє виявити його достоїнства і недоліки, які явно не видно на поточному місці роботи. Ротацію можна використовувати як: переміщення працівника: передбачає виконання ним тих же обов'язків на новому місці (доцільно для зміцнення відстаючої ділянки, подолання конфлікту, підвищення кваліфікації); перестановка: одержання нових обов'язків на тому ж рівні. Перестановки можуть здійснюватися між різними службами і підрозділами, нижчестоящими і вищими органами без зміни рангу.

Заслуговує уваги своєрідний порядок ротації у японських фірмах. На відміну від США, де все життя можна працювати майстром, у Японії вважають, що тривале перебування фахівця на посаді призводить до втрати його інтересу до роботи, зниження рівня відповідальності. Відзначимо американський досвід формування навчальних програм «розвитку керуючих», який передбачає спеціальну організацію придбання керуючими (менеджерами) різноманітних управлінських навичок [2; 3]. Для цього використовується так звана ротація управлінського персоналу (кандидат на підвищення планомірно переміщається з одного підрозділу компанії в інший: між технічними, фінансовими службами, підрозділами компанії у різних регіонах США і за кордоном, а також між різними за галузевим профілем відділеннями, виробництвами фірми). Ротація розглядається як головний метод підготовки керівників — «джеренералістів», що мають широкий профіль, до подолання функціональної (чисто інженерної, економічної, побутової) обмеженості їхніх поглядів на проблеми компанії.

Типовий вищий керівник американської компанії до призначення на посаду президента, віце-президента вже проробив, як правило, у трьох-чотирьох різних службах. Лише близько 20 % керівників в американській промисловості працюють усе життя в одній функціональній сфері діяльності (у Великобританії ця частка складає 43 %, у Японії вона ще нижча, ніж у США). Досвід практичної роботи стає важливішим фактором при призначенні на керівну посаду, ніж характер базового утворення, отриманого у вузі або на підвищенні кваліфікації. При введенні в посаду молодих керівників може ефективно здійснюватися ротація – надання можливості людині працювати по кілька місяців на посадах, суміжних із її майбутнім призначенням.

У західних фірмах розповсюджена така форма ротації, як «карусель»: тимчасовий перехід працівника на іншу посаду або в інший підрозділ підприємства для виконання різноманітних функцій. Незважаючи на економічні витрати підприємства, така практика дозволяє людині зміцнити упевненість у собі і згодом працювати більш ефективно. За рахунок цього іноді працівник може «знайти себе» і почати нову вертикальну кар'єру. У європейських і американських фірмах участь у «каруселі» є добровільною. Вона передбачає збереження місця роботи і рівня заробітної плати, можливості (у випадку невдачі) повернення на колишнє місце. У Японії «карусель» є обов'язковою для молодих працівників, лише, пройшовши її і набувши необхідний досвід і зв'язки, вони можуть розраховувати на просування в посаді. Японці вважають, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці компанії. Рухаючись службовими сходами, він повинен мати можливість охопити проблеми фірми в цілому, не затримуючись на одній посаді більше трьох років. Так, компанія «Хон-123» проводить програму підвищення кваліфікації, відповідно до якої кожен керівник відділу протягом тижня працює в незнайомій йому сфері діяльності.

Програма ротації кадрів дозволяє розширити професійні знання працівників, дає можливість подальшого розвитку та кар'єрного зростання, дозволяє вирішити важливі проблеми сучасності: зниження плинності кадрів, консерватизму, підвищення відповідальності, професіоналізму, креативності персоналу, зменшення корупції тощо.

Як способи збагачення праці можна використовувати: чергування видів роботи, що виконується на одному місці; тимчасове призначення на вищу посаду; надання можливості займатися науковою роботою з перспективою кар'єрного росту; участь у навчанні інших, наставництві та ін. Задоволеність працівника зростає, якщо при монотонній праці розширити коло його завдань, неформальні контакти, враховувати індивідуальні побажання щодо тієї чи іншої роботи, змінювати її місце, підключати до вирішення широких програмних проєктів.

Умовами ефективного впровадження методів збагачення праці можуть бути: технологічний і функціональний зв'язок робіт; приблизно однаковий рівень їх складності і необхідної кваліфікації виконавця (дозволяє скоротити потребу в додатковому навчанні); можливість одержання значного ефекту як для працівника, так і для підприємства. Сполучення може відбуватися як у межах однієї трудової функції за рахунок розширення обов'язків, так і виконання обов'язків, які відносяться до різних функцій, але не вимагають додаткової кваліфікації.

Важливим принципом проектування трудового процесу може бути забезпечення достатнього енергетичного рівня операції. Адже негативні психічні стани більшою мірою виявляються при виконанні тих робіт, які через незначну енергетичну вартість не стимулюють функціональної активності організму. Якщо монотонна робота інтенсивна за затратами енергії, то нудьга, сонливість, психічне перенасичення можуть не виникати. Запобігання монотонності і підвищенню змістовності праці сприяє укрупнення трудових операцій, що забезпечує формування складнішого стереотипу трудових дій і позитивно позначається на стані психофізіологічних функцій працівника. Досвід показує, що операція повинна складатися не менш як з 5-6 елементів за умови збереження цільового змісту.

Для зменшення монотонності можуть бути використані заходи, покликані посилити внутрішні мотиви діяльності: психологічна стимуляція трудової діяльності за рахунок постановки проміжних виробничих цілей, забезпечення працівників поточною інформацією щодо виконання роботи. Особливе значення мають: залучення робітників до управління і розв'язання виробничих проблем, сприятливий соціально-психологічний клімат, створення умов для спілкування в процесі праці, якщо це можливо. Усе це формує позитивні емоційні стани персоналу, посилює змістовність праці.

Важливими чинниками розширення змісту праці можуть бути: нові проекти, обмін досвідом, стажування; самостійна робота; коучинг, наставництво; нові способи оцінки працівника за встановленими критеріями; тренінги, спрямовані на набуття знань, умінь і навичок; електронні курси – система електронного навчання; книги, журнали, статті; інші інструменти розвитку – будь-які дії працівника або джерела інформації, що мають вплив на отримання нових знань, відпрацювання навичок і зміни у поведінці. Розширенню змістовності праці можуть сприяти: підвищення вимог до чистоти, безпеки виробничих процесів, ергономічного контролю за умовами праці, гнучкість при зміні завдань тощо.