

ЛЕКЦІЇ ДО МОДУЛЮ 1

1.1 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1.1.1 Цілі міжнародного законодавства з охорони праці

Інтеграція України в Міжнародну організацію торгівлі та інші міжнародні організації, створення спільних підприємств, праця випускників вузів в іноземних фірмах вимагають від спеціалістів усіх галузей народного господарства знання державного і міжнародного законодавства, у т. ч. з охорони праці. На сьогодні практично сформовано законодавство України з питань охорони праці.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці почалася з прийняттям Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 р. Новий Закон у більшості випадків відповідає певним положенням законодавства Євро-союзу. Дія Закону поширюється на всіх підприємців, які використовують найману працю, включаючи приватних осіб. Цей Закон зробив більш жорсткими вимоги до всіх роботодавців щодо створення безпечних та здорових умов праці. Він установлює персональну відповідальність роботодавців за дотримання норм охорони праці.

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 р.

У глобальній стратегії ВООЗ «Охорона праці для всіх» пропонуються такі напрями роботи з охорони праці:

- уникнення ризиків (профілактика);
- безпечні технології;

- оптимізація умов праці;
- інтеграція виробництва та роботи з охорони праці;
- основна відповідальність роботодавця та підприємця за охорону праці на робочому місці;
- визнання особистої зацікавленості працівника в забезпеченні охорони праці;
- співпраця роботодавців та працівників на рівних засадах;— право участі в рішеннях стосовно власної роботи;
- право знати та принцип прозорості;
- безперервне вдосконалення та розвиток охорони праці.

Принципи охорони праці також відображені в законодавстві Євросоюзу, про охорону праці, зокрема в Рамковій директиві 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи».

Метою політики охорони праці є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань. Ця мета набула нових форм у ЄС протягом останніх років і поширилася сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань.

Крім того, необхідно також досягти низки допоміжних цілей:

- профілактика соціальних ризиків (стресів, домагань на робочому місці, депресій та роздратування, а також ризиків, які пов'язані з алкогольною, наркотичною залежністю);
- аналіз ризиків, пов'язаних із роботою, а також ергономічні, психологічні та соціальні ризики;
- урахування змін у формах зайнятості, організації роботи та робочого часу працівників з нестандартною та тимчасовою зайнятістю;

- урахування розмірів підприємства (конкретні заходи щодо інформування, підвищення рівня обізнаності, програм попередження ризиків на малих та середніх підприємствах, приватних підприємств, домашньої обслуги тощо);

- інтенсивна профілактика професійних захворювань (спричинених азбестом, втрата слуху, проблеми опорно-рухового апарату);

- урахування демографічних змін;

- урахування «гендерного фактора» (специфічних характеристик жінок з точки зору охорони здоров'я та безпеки на робочому місці).

Політика охорони праці Європейського співтовариства засновується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків: освіта, обізнаність та профілактика.

Право кожного працівника на умови праці, котрі не шкодять його здоров'ю, гарантують безпеку та честь, визнано невід'ємним правом кожного громадянина, як записано в Хартії Євросоюзу про основні права людини 2000р.

1.1.2 Законодавство Євросоюзу з охорони праці

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;

- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

— вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

— вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

— вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 98/24/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту

працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

— захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

— положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу);

— вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

1.2.3 Система управління охороною праці (СУОП)

Зміни в суспільстві вимагають вдосконалення всієї системи управління охороною праці в Україні. **Управління охороною праці** – це підготовка, ухвалення і реалізація рішень щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних методів, які спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Будь-яка система – це сукупність елементів, необхідних для забезпечення певної мети. **Система управління охороною праці (СУОП)** – це сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, необхідних для забезпечення збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Головна мета СУОП – створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, поліпшення виробничого побуту, запобігання виробничому травматизму і профзахворюванням.

З метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення рівня охорони праці на виробництві, що відповідає мінімальних вимогам до забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці Держгірпромнаглядом розроблені і 7 лютого 2008 року затверджені «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці».

Організація СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкту управління, задач і методів з охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації.

Система управління охороною праці це об'єкт управління + суб'єкт управління. **Об'єктом управління** є безпосередньо умови праці на робочих місцях, діяльність функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов на робочих місцях, виробничих ділянках, в цехах і на підприємстві в цілому, ризики ушкодження здоров'я працівників підприємства внаслідок дії на них небезпек, які створюються виробничими процесами і устаткуванням. **Суб'єкт управління** – органи, елементи, що управляють станом об'єкта. У процесі управління орган отримує різну інформацію про стан об'єкта і зовнішнього середовища, в якому знаходиться і з яким пов'язаний керований об'єкт. На основі цієї інформації

керівний орган ухвалює рішення і виконавчий орган здійснює належні дії щодо управління об'єктом. Суб'єкт управління здійснює: контроль стану, вироблення необхідного завдання, управляючих дій, реалізацію управляючих дій, контроль виконання управляючих дій (зворотний зв'язок) та ін. Суб'єктом управління в СУОП галузі є міністр, в СУОП підприємства -- керівник (головний інженер), а в цехах, виробничих ділянках, службах – керівники відповідних підрозділів і служб. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці здійснює служба охорони праці міністерства або підприємства.

Дії органу управління на керовані об'єкти здійснюються за допомогою реалізації певних функцій, спрямованих на рішення конкретних задач, які витікають з аналізу інформації про стан охорони праці на робочих місцях, виробничих ділянках і в цехах, в цілому на підприємстві.

Функції СУОП:

- 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.

Планування робіт, діяльності підрозділів і служб з охорони праці проводиться за такими напрямками:

- планування забезпечення безпеки працюючих;
- планування забезпечення безпеки виробничих процесів;
- планування забезпечення безпеки виробничого устаткування;
- планування доведення до нормативного рівня, подальшого поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, виробничого побуту і лікувально-профілактичного обслуговування працюючих.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен забезпечити функціонування Системи управління охороною праці (СУОП). Він очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві.

Функції роботодавця у СУОП:

- організація і координація робіт (обов'язки, відповідальність, повноваження керівників різного рівня, осіб, які виконують та перевіряють виконання роботи);
- облік, аналіз та оцінка ризиків;
- планування показників стану умов та безпеки праці;
- контроль планових показників та аудит всієї системи;
- коригування, запобігання та можливість адаптації до обставин, які змінюються;
- заохочення працівників за активну участь та ініціативу щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

Завдяки цій системі повинні забезпечуватися вирішення таких основних завдань:

- професійний добір працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки з урахуванням стану їхнього здоров'я та психофізіологічних показників;
- навчання та пропаганда з охорони праці;
- безпека обладнання;
- безпека виробничих процесів;
- безпека будівель та споруд;
- забезпечення нормативних санітарно-гігієнічних умов праці;
- наявність засобів індивідуального захисту (ЗІЗ);
- оптимальні режими праці та відпочинку;
- лікувально-профілактичне обслуговування працюючих;
- санітарно-побутове обслуговування.

Враховуючи те, що Закон поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, незалежно від того, працює на підприємстві 5 чи 1000 осіб, роботодавець зобов'язаний забезпечити виконання всіх завдань, передбачених цією статтею.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності;
- виявити небезпечні та шкідливі виробничі фактори, види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, щоб визначити, які з них найсуттєвіше впливають на умови та безпеку праці;
- визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями;
- розробити організаційну схему для виконання визначених завдань.

У зв'язку з тим, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за стан умов та безпеки праці, для офіційного розподілу обов'язків, прав та відповідальності в галузі охорони праці між усіма учасниками виробничого процесу необхідно призначити посадових осіб, які повинні забезпечити вирішення конкретних питань охорони праці. Якщо у підпорядкуванні роботодавця є інженерно-технічні працівники, то у їхніх посадових інструкціях повинні бути відображені обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій з охорони праці.

Крім того, необхідно визначити порядок взаємодії всіх осіб, які беруть участь в управлінні виробництвом, а також порядок підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень (накази, розпорядження, приписи тощо).

При цьому треба врахувати, що очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві роботодавець (керівник підприємства), а у цехах, службах, на дільницях – керівники відповідних підрозділів і служб, відповідальні за стан умов та безпеку праці у підпорядкованих їм підрозділах.

Організаційно-методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів та функціональних служб з охорони праці, підготовку управлінських рішень та контроль за їх реалізацією повинна здійснювати служба охорони праці.

Важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займають *служба охорони праці (СОП)* та *комісія з питань охорони праці*. Згідно з Законом України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до «Типове положення про службу охорони праці» НПАОП 0.00-4.35-04, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Кількість працівників СОП визначається:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;
- небезпекою та шкідливістю виробництва.

Служба охорони праці комплектується інженерами відповідної спеціальності, професіоналами з питань гігієни праці, юристами у сфері охорони праці. Обмеження: обов'язкова вища освіта, стаж роботи на виробництві не менше 3 років. СОП підкоряється безпосередньо керівнику підприємства. За своїм посадовим положенням і умовами оплати праці керівник і фахівці служби прирівнюються до керівників і фахівців основних виробничо-технічних служб підприємства.

Основні функції служби охорони праці:

- розробляє ефективну цілісну систему управління охороною праці, яка сприяє вдосконаленню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного посадовця;
- проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;
- проводить ввідний інструктаж з питань охорони праці для працівників;
- організовує роботу з охорони праці;
- бере участь: у розслідуванні нещасних випадків і аварій, формуванні фонду охорони праці, роботі комісії з питань охорони праці, роботі постійно

діючої комісії з питань атестації робочих місць з умов праці, розробці нормативних актів, які діють в межах підприємства;

- розглядає факти наявності виробничих ситуацій, небезпечних для життя або здоров'я працівників або для людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, у разі відмови з цих причин працівників від довіреної роботи;

- контролює дотримання нормативних актів з питань охорони праці та виконання розпоряджень органів державного нагляду, пропозицій уповноважених трудових колективів, профспілок, використання за призначенням засобів фонду охорони праці;

Фахівці служби охорони праці мають право:

- представляти підприємство в державних і суспільних установах при розгляді питань охорони праці;

- безперешкодно у будь-який час відвідувати структурні підрозділи підприємства, зупиняти роботу виробництв у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадовців необхідні документи і пояснення з питань охорони праці;

- перевіряти стан безпеки, гігієни праці на об'єктах підприємства, видавати керівникам перевіреного об'єкта обов'язкове для виконання розпорядження, яке складається в 2 примірниках: один видається керівникові об'єкта, а другий зберігається в службі охорони праці протягом 5 років;

- вимагати від посадовців усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з питань охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативні акти з охорони праці;

- надсилати керівнику підприємства подання про залучення до відповідальності працівників, які порушують вимоги охорони праці.

Працівники служби охорони праці несуть персональну відповідальність за:

- невідповідність ухвалених ними рішень вимогам чинного законодавства з охорони праці;
- невиконання своїх функціональних обов'язків;
- невчасність підготовки і недостовірність статистичних звітів з охорони праці;
- низьку якість проведеного ними розслідування нещасних випадків на виробництві.

Ліквідація СОП допускається тільки у разі ліквідації підприємства або припинення використання найманої праці фізичної особи.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у рішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця і професійного союзу, а також уповноваженої найманими працівниками особи, фахівців з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Права комісії з питань охорони праці:

- встановлювати ступінь провини потерпілого, якщо комісія з розслідування встановила наявність такої;
- створювати робочі групи з вироблення спільних рішень;
- розглядати конфлікти, пов'язані з відмовою працівника виконувати роботу за мотивами охорони праці, спільно з представниками державного нагляду.

Засідання комісії проводиться не рідше 1 разу на квартал. Засідання повноважне, якщо від кожної сторони присутня більшість. Комісія щорічно звітує перед трудовим колективом.

Слід помітити, що комісія з питань охорони праці не є обов'язковим органом, вона може бути утворена за рішенням трудового колективу.

Основними критеріями ефективності СУОП, що характеризують ступінь досягнення встановлених цілей є:

- поліпшення умов і підвищення безпеки праці робітників;
- зниження виробничого травматизму і професійної захворюваності;
- підвищення продуктивності праці, якості продукції за рахунок поліпшення умов праці;
- підвищення рівня роботи з охорони праці на підприємстві.

Оцінка ефективності СУОП включає оцінку соціальних, соціально-економічних, інженерних (технічних) і економічних показників, які характеризують стан виробничого середовища до і після проведення заходів щодо охорони праці.

Позитивна дія впровадження систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнана урядами, роботодавцями і працівниками.

1.2.4 Система управління охороною праці в умовах євроінтеграційних процесів

Перехід України до ринкової економіки, задекларування курсу на інтеграцію з країнами ЄС вимагає від підприємств усіх форм власності переходу на європейські стандарти в усіх сферах діяльності, у тому числі охорони праці. Досвід сучасних підприємств, які вже переглянули свою політику з охорони праці відповідно до міжнародних стандартів, свідчить, що це сприяє зростанню компетенції працівників у питаннях безпеки, зменшення професійного ризику, виникнення травматизму і захворювань. Для втілення міжнародних стандартів безпеки праці в Україні повинні бути розроблені

нормативно-правові акти, які реалізують функціонування СУОП з урахуванням вимог цих стандартів.

Чинна в Україні СУОП була побудована на підставі системного й процесного підходів, тобто на підставі охоплення і вирішення всіх завдань з охорони праці, які зумовлені комплексом виробничої діяльності підприємства відповідно до нормативних актів та розв'язання цих завдань за допомогою кола менеджменту (рис. 1.1). Міжнародний стандарт OHSAS так само, як і система управління якістю ISO 9000 і система управління охороною навколишнього середовища (ISO 14000), побудований на підставі циклу Демінга (рис. 1.2), який фактично дублює коло менеджменту. Етап «реалізація» відповідає функціям кола менеджменту: «організація», «оперативний вплив», «мотивація», тобто етапу практичної реалізації планових завдань.



Рисунок 1.1 – Коло менеджменту

Роботодавець на підставі державної політики повинен розробити конкретну політику свого підприємства з питань охорони праці, підписати цей документ і розмістити в доступному для огляду місці. Цей документ визначає стратегію і зобов'язання роботодавця щодо безпеки роботи працівників.



Рисунок 1.2 – Цикл Демінга

Крім того, Міжнародний стандарт OHSAS 18001 передбачає необхідність ідентифікації, оцінки та розробки заходів стосовно усунення або зменшення ризику на кожному робочому місці.

Існують статистичні, аналогові й експертні методи розрахунку професійного ризику. Статистичні й аналогові методи застосовуються при наявності відповідної статистики, яка не завжди присутня. Тому для ідентифікації і розрахунку професійного ризику придатні експертні методи.

Категорія ризику (дуже високий, високий, середній, малий, дуже малий) визначається залежно від імовірності небезпечної події (висока імовірність, імовірна, мало імовірна) і тяжкості наслідків (велика, середня, мала). Перші дві категорії ризику неприпустимі, тому роботодавець мусить вжити заходів щодо усунення або зменшення категорії ризику на робочому місці.

Необхідно зазначити, що в контексті міжнародної торгівлі стандарти з охорони праці набувають особливого значення, адже їх розбіжності в різних країнах можуть негативно позначитись на конкуренції. Тому вже зараз необхідна гармонізація СУОП з вимогами міжнародних стандартів. Крім того, ідентифікація і розрахунок професійних ризиків підвищує ефективність СУОП.

Нині атестація робочих місць і складання на цій підставі карт умов праці, як правило, на практиці використовуються для підтвердження права працівника

на пільги та компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці, і вони не в повній мірі стимулюють усунення цих небезпек. Тому до цих карт доцільно додати карти оцінки професійного ризику за робочими місцями, які будуть спонукати роботодавця до усунення або зменшення професійного ризику до припустимого рівня, тобто до усунення небезпек на робочих місцях (видах робіт). Кожен працівник повинен бути навчений порядку виявлення і усунення або зменшення до припустимого рівня ризику в процесі праці на всіх її етапах, користуватись картами оцінки професійного ризику.

Варто зазначити, що функціонування будь-якої системи залежить від ставлення до неї персоналу підприємства й готовності виконувати її вимоги від керівника до працівника. Навіть найкраща система, якщо вона не буде сприйнята та не виконуватиметься персоналом підприємства, не дасть результатів. Тільки відповідна організаційно-виховна робота може забезпечити ефективне функціонування СУОП, як цього вимагає Закон України «Про охорону праці».

Важливим механізмом ефективного функціонування СУОП є впровадження внутрішніх і зовнішніх аудитів за спеціальними програмами і сертифікація СУОП вітчизняними та міжнародними органами сертифікації.

Виходячи з наведеного, у чинні на підприємствах Положення про СУОП необхідно додати:

- порядок розробки політики і стратегії підприємства щодо охорони праці, підвищення зобов'язань і відповідальності керівництва;
- порядок ідентифікації, оцінки професійних ризиків і прийняття заходів, щодо усунення неприпустимих ризиків на робочих місцях і видах робіт;
- порядок здійснення постійного моніторингу, внутрішнього та зовнішнього аудиту стану охорони праці й проведення сертифікації СУОП відповідно до міжнародних стандартів.

Отже, СУОП — це інструмент у руках керівника, роботодавця, і тільки від них залежить, чи буде цей інструмент функціонувати згідно із Законом України

«Про охорону праці», іншими нормативно-правовими документами. Це — передумова конкурентноздатності підприємства на вітчизняному та міжнародному ринках.

1.1.5 Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001

Позитивна дія впровадження систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнана урядами, роботодавцями і працівниками.

Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001 «Керівництво з систем управління охороною праці» розроблена Міжнародною Організацією Праці (МОП) відповідно до загальновизнаних міжнародних принципів, визначених представниками трьох сторін соціально-трудоких відносин. Цей тристоронній підхід забезпечує силу, гнучкість і належну основу для розвитку стабільної культури безпеки в організації. Тому МОП розробило цю Настанову з систем управління охороною праці, що добровільно приймалася б до виконання, яка відображає цінності і засоби МОП, що стосуються забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників.

Практичні рекомендації цієї Настанови призначені для використання всіма, хто несе зобов'язання і відповідальність за управління охороною праці. Вони не є юридично обов'язковими і не спрямовані на те, щоб замінити національні закони, правила або прийняті стандарти. Їх застосування не вимагає сертифікації.

Роботодавець відповідальний і несе обов'язки з організації охорони праці. Здійснення системи управління охороною праці є корисним підходом до виконання цих обов'язків. МОП розробила цю Настанову як практичний інструмент сприяння організаціям і компетентним установам у здійсненні безперервного вдосконалення діяльності з охорони праці.

Зв'язки між національними основами для систем управління охороною праці (СУОП) і їх основними елементами представлені на рис. 1.3.



Рисунок 1.3 – Елементи національних основ систем управління охороною праці

Загальні вимоги ILO-OSH мають дві головні цілі:

- допомагати країнам у формуванні національних структур для впровадження системи управління гігієною та безпекою праці;
- забезпечити окремі організації необхідною інформацією, щоб долучити елементи гігієни і безпеки праці (ГіБП) до їхньої комплексної структури управління та політики.

Загальні вимоги ILO-OSH стосуються працівників. Серія стандартів OHSAS стосується не лише працівників, а й інших зацікавлених сторін.

1.2 МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.2.1 Вимоги міжнародних стандартів до управління охороною праці

У ринкових умовах метою кожного підприємства є втриматися на ринку й одержати прибуток. Досягнення цих умов стане можливим, якщо втрати підприємства будуть нижчими від заробленого прибутку. Вже багато років тому система обмеження втрат (*Loss Control Management*) на підприємстві була

трактована як один з ключових елементів його успішного функціонування. Виявилося, що краще обмежувати втрати, ніж підвищувати дохід шляхом підвищення продажу або підвищення ціни. Це може призвести до спаду продажу і, як наслідок, – до зменшення доходу.

Втрати підприємства, на які можна впливати, значною мірою пов'язані з охороною праці. Нещасні випадки на виробництві зумовлюють значні втрати часу, підвищення страхових внесків, знищення або пошкодження обладнання, зниження продуктивності праці, значні штрафні санкції, витрати коштів на експертизи та ін. Відомі випадки, коли аварії спричиняли катастрофічні наслідки, і підприємства переставали існувати.

Охорона праці включає в себе не тільки попередження травматизму та профзахворювань на робочих місцях, а й питання безпеки продукції, що виробляється, охорону навколишнього середовища, безпеку працівників підрядних організацій, відвідувачів тощо.

З метою підвищення ефективності охорони праці й належного обґрунтування профілактичних заходів проводиться оцінка ризику. Чим більш комплексно, з точки зору втрат, поставитися до аналізу та оцінки ризику, тим більший шанс побудувати ефективну систему управління охороною праці (безпекою і гігієною праці). Так, у фірмі *Shell Chemie Nederland* до уваги беруть такі категорії втрат:

- люди;
- майно підприємства;
- навколишнє середовище;
- імідж фірми.

При такому багатоаспектному підході до оцінки ризику підприємства в стані оцінити, які профілактичні заходи будуть найбільш ефективними та економічно обґрунтованими. Бюджет охорони праці навіть у найуспішніших фірмах завжди обмежений, тому важливо обирати такі заходи, які є найбільш дієвими.

Ефективність функціонування системи управління охороною праці залежить від таких факторів:

- економічний підхід;
- управління на підставі оцінки ризику;
- цілеспрямованість планування;
- корегуючи й запобіжні дії;
- конкретне запобігання;
- заохочення і співпраця усіх працівників;
- подальше вдосконалення системи.

1.2.2 Сучасні підходи до управління охороною праці

1. *Економічний підхід.* У ринковому господарстві жодні бізнесові цілі не будуть реалізовані без створення належної безпеки працівників. Що добре для працівника, то добре і для підприємства. Тому велика увага приділяється співпраці в цій галузі, а також навчанню працівників й усвідомленню ними необхідності управління ризиком, виконання праці максимально безпечним способом. У ринковому господарстві неприпустимий жодний неврахований ризик. Незначні тимчасові вигоди не можуть бути виправданими, якщо вони провокують втрати, що значно перевищують одержані вигоди. Виходячи з цього, безпека праці є спільною ціллю та інтересом як для працівників, так і для підприємства.

2. *Управління на підставі оцінки ризику.* Сучасна система управління охороною праці повинна спиратися на ідентифікацію небезпек та оцінку ризику. В процесі ідентифікації небезпек необхідно виявляти всі небезпеки для працівника й підприємства, а також для клієнта та суспільства. Це означає зміну підходу до охорони праці: від примусового виконання приписів і норм до підходу «мені це потрібно для усунення ризику».

Управління охороною праці на підставі оцінки ризику вимагає, по-перше, ретельної, комплексної попередньої ідентифікації небезпек та оцінки ризику; по-друге, постійного моніторингу рівня ризику; по-третє, уміння визначати неприпустимий ризик і конкретно реагувати на такі ситуації. Підприємство, що здійснює оцінку ризику і приймає відповідний рівень як припустимий, згоджується на наслідки (можливі випадки). З цієї точки зору визначення терміну «безпечна праця» може бути сформульоване як свідоме прийняття припустимого ризику.

3. **Цілеспрямоване планування.** Змістом постійного вдосконалення системи управління є уміння ставити кожний раз вищі цілі, котрі необхідно досягти й оцінювати їх кількісно. Не можна управляти тим, що неможливо кількісно оцінити.

4. **Корегувальні й запобіжні дії** полягають у:

- ідентифікації безпеки та оцінки ризику;
- розрахунку показників безпеки праці;
- проведенні аудитів, перевірок.

Ця інформація використовується для вдосконалення системи. Для попередження нещасних випадків, профзахворювань, аварій і пожеж доцільно проводити постійний кількісний моніторинг, а не обмежуватися тільки наслідками, кількістю випадків.

5. **Конкретне запобігання** полягає, перш за все, в передбаченні виникнення будь-яких небезпечних ситуацій (небезпечної поведінки працівників, небезпечних умов праці). Необхідно вчасно усувати всі порушення вимог безпеки, а також, що є найефективнішим, провадити ідентифікацію та оцінку ризику й ліквідовувати його неприпустимі рівні. На цьому будується система безпеки на підприємстві.

6. **Заохочення і співпраця у сіх працівників.** Твердження «За безпеку праці відповідає керівництво, служба охорони праці» варто замінити словами: «За безпеку праці відповідають усі працівники підприємства, від директора до

робітника». Кожний з них має свої обов'язки і відповідає за їх виконання. Ця система повинна бути зрозуміла і прийнята всіма працівниками. З тією метою на підприємствах влаштовуються конкурси знань з охорони праці, збори, розваги для працівників та їх сімей.

7. Подальше вдосконалення системи. Діяльність щодо охорони праці ніколи не припиняється. На підприємстві відбуваються постійні зміни технології, обладнання, методів праці, виникають нові небезпеки. Вдосконалення системи може бути стратегічним (п. 1 – 3) і поточним (п. 4 – 5). Головний напрям вдосконалення – досягнення культури безпеки, яка полягає в урахуванні й додержанні вимог безпеки на всіх етапах виробничої діяльності, відповідного виховання працівників.

У західних країнах застосовуються такі підходи до управління охороною праці:

- підхід ISRS (*International Safety Rating System*), який базується на концепції *Loss Control Management*, тобто оцінці безпеки на підприємстві управління втратами; призначений для оцінки ефективності управління охороною праці та її сертифікації;

- підхід OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment System*) — система управління безпекою і гігієною праці, котра діє з 1999 р. і застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці;

- управління ризиком на підприємстві;

- інтеграція системи управління охороною праці з управлінням якістю (ISO 9001:2000), охороною навколишнього середовища (ISO 14001:1996) і безпекою (OHSAS 18001:1999).

1.2.3 Підхід ISRS

Перша версія ISRS (*International Safety Rating System*) була видана 1978 р. в *International Loss Control Institute, Longawille, Georgia, USA*. Ця методика

неодноразово вдосконалювалася і стала зараз міжнародним інструментом оцінки та сертифікації системи управління охороною праці, складовою системи зменшення втрат на підприємстві. Сертифікат на відповідність вимогам ISRS видає страхова фірма *Det Norske Veritas*. Ця система з 2000 р. запроваджується в Польщі під назвою EVISA під керівництвом д-ра Е. Качевського.

За методикою ISRS усі питання охорони праці поділені на 20 розділів. Кожний розділ розподілений на кілька підрозділів, а кожний підрозділ має конкретні запитання, за виконання яких нараховується визначена кількість балів (табл. 1.1 – 1.3).

Таблиця 1.1 – Перелік робіт ISRS та їх оцінка

№ з/п	Назва розділу	Кількість запитань	Кількість балів, що нараховується
1	2	3	4
1	Управління і адміністрація	74	1310
2	Навчання керівництва	26	760
3	Планування оглядів охорони праці	38	690
4	Аналіз виконання планів роботи та інструкцій з охорони праці	27	650
5	Розслідування причин нещасних випадків	33	605
6	Нагляд за охороною праці	15	450
7	Підготовка до аварійних ситуацій	53	700
8	Приписи і дозволи на виконання робіт	36	615
9	Аналіз причин нещасних випадків	33	550
10	Навчання працівників	41	700
11	Засоби індивідуального захисту	18	380
12	Охорона здоров'я і гігієна праці	52	700
13	Оцінка функціонування СУОП	27	700
14	Технологія та управління змінами	29	670
15	Комунікації міжперсональні	20	490
16	Комунікації у підрозділах	20	450
17	Впровадження заходів з охорони праці	40	380
18	Підготовка працівників до праці	18	405
19	Управління придбанням матеріалів і послуг	39	615
20	Безпека поза виробництвом	14	240
	Усього	653	12 000

За методикою ISRS підприємства можуть бути атестовані за стан охорони праці за 10 рівнями й одержати відповідний сертифікат (табл. 1.2). Приклади запитань за методикою ISRS наведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.2 – Обов'язкові розділи для оцінки на відповідний рівень

Рівні оцінки	Виконання вимог розділів
1	1,3,5,8,11
4	12
6	10
8	2, 15,18
9	4,7,16
10	7 розділів, що залишилися

Таблиця 1.3 – Приклади запитань за методикою ISRS

Номер запитання	Зміст запитання	Підтверджувальні запитання	Кого опитували
1.1.4	Чи документ «Політика охорони праці підприємства» був обговорений?	Коли і яким чином була обговорена політика праці підприємства?	Усі працівники
1.7.4	Чи працівники або їх представники брали участь у розробці Положення про систему управління охороною праці?	Який був твій внесок в опрацювання системи управління охороною праці?	Представник працівників
1.9.2	Чи кожний працівник/керівник має копію посадової інструкції/інструкції з професії?	Які завдання, пов'язані з охороною праці, входять у твої обов'язки?	Керівники, працівники
1.10.3	Для якого рівня управління підприємством визначені цілі системи управління охороною праці: 1. Підприємство/організація 2. Відділ/цех/ділянка/зміна	Які завдання твого підрозділу в галузі охорони праці в цьому році?	Керівники
1.11.3	Чи існує система приймання пропозицій від працівників і передавання їм інформації з питань охорони праці?	До кого потрібно звернутися з питань охорони праці?	Працівники

Підприємство на підставі комплексної оцінки ризику (в ISRS міститься шість методик аналізу й оцінки ризику) ухвалює рішення, які елементи СУОП найбільш потрібні з урахуванням економічної та соціальної ефективності. Те,

що включено до системи, повинно добре функціонувати. Про це свідчать розмови з працівниками, аудити за робочими місцями, виконання документації.

На рівнях 9 – 10 ISRS висуває додаткові вимоги: показники охорони праці (коефіцієнти частоти, важкості та ін.) повинні бути не гірші від середньогалузевих і мати тенденцію до поліпшення упродовж щонайменше останніх трьох років.

Порядок проведення аудиту ISRS передбачає такі стадії:

— підготовка до аудиту: ознайомлення з підприємством, документацією з охорони праці, складання контрольних карт аудиту робочих місць та ін.

— аудит; бесіда з компетентними особами (керівництво, відділ кадрів, служба охорони праці, навчання, постачання, головний механік, енергетик, медпункт, пожежна охорона та ін.); верифікація (підтвердження) інформації, що була одержана шляхом перевірки документів, записів, огляду робочих місць, бесід з працівниками (варто переконатися, що СУОП на підприємстві дійсно ефективно функціонує і всі її елементи, або переважна більшість їх, справді задіяні).

Особлива увага приділяється аудиту робочих місць: СУОП вважається не впровадженою, якщо на робочих місцях умови праці не відповідають нормам.

При складанні рапорту про аудит аудитор повинен бути швидше радником, а не суддею; він повинен радити як поліпшити систему.

За результатами аудиту підприємство може одержати міжнародний сертифікат відомої фірми *Det Norske Veritas* або сертифікаційної фірми України.

1.2.4 Підхід OHSAS

Підхід OHSAS 18001:1999

У 1995 р. була запроваджена система SCC (*SHE (Safety, Health, Environment) Check-list Contractors*), створена концернами DOW Chemicals,

DSM, ESSOI SHELL. Метою системи SCC і сертифікатів, що видавалися на її підставі, був контроль стану охорони праці та навколишнього середовища. Ця система, яка включає в себе також систему ISRS, застосовується у багатьох європейських країнах. Нині функціонує версія 2004/04, котра містить 33 вимоги.

У 1996 р. був прийнятий британський стандарт BS 8800, а в 1999 р. — OHSAS 18001, на підставі якого здійснюється сертифікація системи управління охороною праці в багатьох країнах.

Структура OHSAS 18001 подібна до структур міжнародних стандартів ISO 9001:1994 «Система управління якістю» і ISO 1401:1996 «Система управління охороною навколишнього середовища».

Підхід OHSAS встановлює такі вимоги:

1 Підприємство (організація) зобов'язується впровадити і забезпечити функціонування систем управління охороною праці відповідно до вимог OHSAS.

2 Політика з охорони праці. Письмова декларація щодо цілей і заходів у галузі охорони праці.

3 Планування. Ідентифікація небезпек, оцінки ризику та засоби безпеки в документальному вигляді.

3.1 Оцінка ризику охоплює:

— усіх працівників, у т. ч. допоміжних і відвідувачів, а також тимчасові ремонтні та інші роботи;

— обладнання місць праці.

3.2 Нормативно-правові вимоги і доступ до них усіх зацікавлених осіб.

3.3 Цілі. Встановлення і вдосконалення цілей охорони праці для кожної служби на всіх рівнях підприємства.

3.4 Програми з охорони праці. Документування програм діяльності, необхідних для досягнення цілей охорони праці; моніторинг виконання програм, а при необхідності – актуалізація програм.

4 Впровадження і функціонування.

4.1 Структура і відповідальність. Документальний опис заходів, відповідальність і повноваження керівних та інших працівників у галузі охорони праці. Керівництво призначає особу, відповідальну за СУОП, а всі інші керівні особи повинні виявляти заангажованість у процесі подальшого вдосконалення СУОП.

4.2 Навчання, свідомість і компетенція. Для всіх працівників необхідно визначити рівень компетенції (вишкіл, навчання, досвід), необхідний для кваліфікованого виконання заходів з охорони праці.

4.3 Комунікації та консультації. Підприємство повинно запровадити процедури комунікації, що забезпечують передавання інформації з охорони праці своїм працівникам та іншим зацікавленим сторонам. Керівництво повинно проводити консультації з працівниками або їх представниками з питань охорони праці. Ці консультації документуються.

4.4. Документація. Підприємство описує свою систему управління охороною праці.

4.5. Нагляд над документами і даними. Документи і дані, що вимагає OHSAS, повинні бути під наглядом.

4.6. Оперативне керівництво. Підприємство повинно створити умови безпечної реалізації праці й діяльності:

- запровадження і додержання встановлених процедур (інструкцій з безпеки праці);
- встановлення безпечних параметрів, а також безпечних умов для виробничих процесів;
- встановлення і утримування процедур обмеження ризику для: купівлі, торгів і послуг, використовуваного обладнання;
- інформації постачальників підрядних організацій щодо процедур і вимог безпеки праці;
- урахування вимог ергономіки та обмеження небезпек при проектуванні.

4.7. Готовність на випадок аварійних ситуацій. Підприємство повинно мати плани та процедури на випадок аварій і систематично перевіряти їх дієвість.

5. Перевірка і корегувальні дії.

5.1. Вимірювання і моніторинг результатів діяльності. Повинен проводитися систематичний моніторинг функціонування системи управління охорони праці. Вимірювання повинні стосуватися:

- виконання цілей охорони праці;
- негативних наслідків (нещасних випадків захворювань);
- умов праці на робочих місцях.

5.2. Нещасні випадки аварії, невідповідність норм і корегувальні дії.

Організація повинна реєструвати;

- нещасні випадки, профзахворювання;
- аварії, пожежі;
- відхилення від норм, порушення правил.

Усі такі випадки мусять бути розслідувані, а після з'ясування причин — вжиті корегувальні дії.

5.3. Записи і управління записами. Усі записи, що стосуються управління охороною праці, повинні бути ідентифіковані й контрольовані.

5.4. Аудит. Підприємство повинно за допомогою аудиту перевірити, чи СУОП:

- відповідає вимогам OHSAS;
- впроваджена і функціонує;
- ефективна щодо реалізації політики та цілей з охорони праці.

У процесі аудиту необхідно перевірити виконання висновків попередніх аудитів й усунення встановлених недоліків. Результати аудиту надаються керівнику підприємства.

6. Огляд з боку керівництва. Вище керівництво повинно періодично здійснювати оцінку функціонування СУОП і документально засвідчити виконання політики та цілей СУОП, напрям подальшого її вдосконалення.

7. Інтеграція систем управління. У даний час на кожному підприємстві одночасно діють такі системи управління, що встановлені міжнародними стандартами:

- ISO 9001 – управління якістю;
- ISO 14001 – управління охороною навколишнього середовища;
- OHSAS 18001 – управління охороною праці.

Крім того, для управління охороною праці можна використовувати системи: SCC, ISRS та ін.

Зараз аудит цих систем на підприємствах здійснюється паралельно відповідними службами або комісіями, що створює незручності для керівників підрозділів, якщо ці перевірки відбуваються в різний час. Краще, коли аудитор компетентний у всіх цих системах і може одночасно кваліфіковано провести аудит усіх трьох систем, оцінити політику підприємства з цих питань, виконання нормативних вимог проведення корегувальних дій.

Доцільно було б інтегрувати ці системи в одну. Такі спроби робляться, при цьому можуть бути різні варіанти: псевдоінтеграція, міні-інтеграція, часткова інтеграція, повна інтеграція. Повна інтеграція дозволяє значно зменшити кількість процедур, позбутися їх дублювання, створити єдині визначення термінів. За основу інтеграції необхідно взяти ISO 9001:2000. При цьому інтегруються тільки системи управління, а системи показників для оцінки стану залишаються різними:

- для управління якістю – статистичні показники;
- для управління середовищем – аспекти середовища;
- для управління охороною праці – ідентифікація небезпек і оцінка ризику.

Головна умова інтеграції – ефективне функціонування системи.

OHSAS 18001:2007

Це друге видання скасовує й замінює перше видання (OHSAS 18001:1999), що було переглянуто.

Принципові зміни стосовно попередньої редакції:

- зроблено більший акцент на важливості «здоров'я»;
- OHSAS 18001 тепер є стандартом, а не специфікацією або документом, як це було в попередніх редакціях. Це відображає тенденцію прийняття OHSAS 18001 як основу для національних стандартів із системи управління гігієною та безпекою праці;
- схему «Плануй - виконуй - перевіряй - дій» подано в повному обсязі лише у вступі, а не у вигляді розрізнених схем на початку кожного основного розділу;
- довідкові видання в розділі 2 обмежено лише міжнародними документами;
- додано нові визначення й переглянуто наявні;
- значно поліпшено погодженість з ISO 14001:2004 за структурою стандарту, а також сумісність з ISO 9001:2000;
- термін «допустимий ризик» замінено терміном «прийнятний ризик»;
- термін «нещасний випадок» тепер долучено до терміна «інцидент»;
- визначення терміна «небезпека» більше не охоплює «завдання збитків власності або виробничому середовищу».

Тепер вважають, що такий «збиток» прямо не пов'язаний із системою управління гігієною та безпекою праці, що є предметом цього стандарту OHSAS, і він належить до сфери управління майном. І навпаки, якщо ризик такого «збитку» впливає на гігієну та безпеку праці, його потрібно ідентифікувати через процес оцінювання ризиків організації і ним варто керувати за допомогою відповідних заходів з управління ризиками;

- пункти 4.3.3 й 4.3.4 об'єднано для погодження з ISO 14001:2004;
- введено нову вимогу щодо розгляду ієрархії заходів управління в межах планування гігієни та безпеки праці
- ідентифікування небезпек, оцінювання ризику та визначення засобів управління, а також операційне контролювання тепер розглянуто докладніше;
- додано новий розділ «Оцінювання дотримання відповідності»;
- представлено нові вимоги до участі й консультування;
- подано нові вимоги до розслідування інциденту.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 «Occupational health and safety management systems – Requirements» («Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги») був розроблений за участю національних органів зі стандартизації ряду країн – Великобританії, Японії, ПАР, Ірландії, а також фірм і дослідницьких організацій.

Конкурентні переваги впровадження OHSAS 18001

- підвищення ефективності бізнесу, зниження невиробничих втрат;
- зниження непередбачених витрат на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів;
- зниження витрат на сплату штрафів та реалізацію приписів;
- зниження ризиків аварій, аварійних ситуацій, нещасних випадків;
- підвищення лояльності наглядових органів;
- підвищення лояльності громадських організацій;
- підвищення лояльності співробітників організації;
- можливість залучення цінних фахівців;
- переваги в тендерах, конкурсах;
- виконання умов отримання замовлення;
- підвищення інвестиційної привабливості;
- підвищення іміджу компанії як соціально орієнтованої;
- вивільнення вищого керівництва для прийняття стратегічних рішень;

- підвищення ймовірності успішної реалізації бізнес-планів, досягнення

ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці

Цей стандарт розроблено на заміну ДСТУ-П OHSAS 18001:2006. Внесений Державним підприємством «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») Держспоживстандарту України. ДСТУ надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 27 грудня 2010 р. № 594 з 2011-01-01. Національний стандарт ідентичний (IDT) міжнародному стандарту OHSAS 18001:2007 *Occupational health and safety management systems – Requirements* (Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги). До тотожного перекладу внесені незначні редакційні зміни.

OHSAS 18002:2008

З метою пояснення вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001 і прискорення його впровадження був прийнятий міжнародний супутній стандарт OHSAS 18002, відповідно до якого можна оцінити і сертифікувати СУОП, що розроблена й функціонує на підприємстві. У 2008 році прийнята нова редакція OHSAS 18002 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001». Друге видання скасовує та замінює перше видання (OHSAS 18002:2000), яке було технічно перероблено.

В OHSAS 18002 цитуються вимоги OHSAS 18001, які доповнюються відповідними керівними вказівками. Нумерація розділів OHSAS 18002 і OHSAS 18001 збігається.

Принциповими змінами, специфічними для OHSAS 18002, по відношенню до попереднього видання є наступні:

- OHSAS 18002:2000 був представлений у форматі, де спочатку наводилися вимоги відповідного розділу OHSAS 18001, а за ними слідували:

- а) опис змісту розділу;
- б) типові «входи», необхідні для виконання вимог розділу;
- в) опису процесів, які організація могла б використовувати для виконання вимог;
- г) типові «виходи», очікувані в разі виконання вимог.

Було виявлено, що такий формат викликає складності при його застосуванні (фактично формат видання 2000 року, строго кажучи, і не застосовувався), тому в цьому виданні він не застосовується. Замість цього OHSAS 18002 в новій редакції представлений в більш логічному форматі, в якому перераховані вище питання від а) до г) були враховані при підготовці проекту цих керівних вказівок, але не були представлені так прямолінійно, як це було зроблено в попередньому виданні.

- Введені нові розділи, аналогічні OHSAS 18001 (і взяті з ISO 14001), а саме:

- за аналогією з OHSAS 18001:2007 – розділ 4.4.3 «Комунікація, партнерство і обговорення» (включаючи новий підрозділ про партнерство та обговорення) і розділ 4.5.3.1 «Розслідування інцидентів»;

- з ISO 14001:2004 – розділ 4.3.3 «Цілі і програма(и)» (за допомогою об'єднання вимог колишніх розділів 4.3.3 та 4.3.4) і розділ 4.5.2 «Оцінювання відповідності».

- Введені нові розділи, що забезпечують зв'язок з Керівними вказівками ILO-OSH:2001, а саме: розділ 4.1.2 «Первинний аналіз» і 4.3.1.5 «Менеджмент змін».

- Додатково введені нові розділи та додатки, а саме: розділ 4.4.2.4 «Обізнаність», додаток В «Приклади тем для включення в чек-лист з ідентифікації небезпек» додаток Г «Порівняння деяких прикладів прийомів і методів оцінки ризиків».

- У багатьох розділах наводяться розширені керівні вказівки, а саме: в розділах 4.3.1 «Виявлення небезпеки, оцінка ризику і встановлення заходів управління», 4.3.2 «Правові та інші вимоги», 4.3.3 «Цілі і програма(и)», 4.4.6 «Управління операціями», 4.4.7 «Підготовленість до аварійних ситуацій та реагування на них», 4.5.5 «Внутрішній аудит».

1.2.5 Інтегрована система менеджменту

На сьогодні необхідною умовою успішного функціонування організації у фінансовому, виробничому, природному і соціальному аспектах є створення, впровадження і сертифікація інтегрованої системи менеджменту. Це обумовлено тим, що інтегрована система органічно поєднує в єдине ціле усі виробничі процеси, що є необхідним для досягнення успіху в роботі будь-якої організації. Впровадження інтегрованої системи менеджменту підвищує конкурентоспроможність організації, ефективність її діяльності, забезпечує економію всіх видів ресурсів.

Створення інтегрованих систем менеджменту (ICM) стало предметом зацікавленого обговорення в кінці 90-х років минулого століття у зв'язку з розробкою систем, що відповідають вимогам декількох міжнародних стандартів (як офіційних, так і стали такими де-факто) на системи менеджменту - MSS (*Management System Standards*). До таких належать: стандарти ISO серії 9000 на системи менеджменту якості, серії 14000 на системи екологічного менеджменту, стандарти OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) серії 18000 на системи менеджменту промислової безпеки та охорони праці, стандарт SA (*Social Accountability*) 8000 на системи соціального і етичного менеджменту. До числа MSS відносять також стандарти, розроблені на основі ISO серії 9000 для застосування в конкретних галузях, а також стандарти на системи управління, що базуються на принципах ХАССП (*Hazard Analysis and Critical Control Points* – аналіз ризиків і критичні контрольні точки)

і на принципах GMP (*Good Manufacturing Practice* – належна виробнича практика), і стандарти та системи, що базуються на принципах FSC (*Forest Stewardship Council* – Лісова опікунська рада).

Відображаючи світову тенденцію до стандартизації менеджменту, MSS встановлюють вимоги до того, що необхідно зробити для досягнення цілей в різних областях загального менеджменту. Визначальним гідністю стандартів MSS є систематизація вимог до діяльності організації в конкретних областях менеджменту і створення передумов для просування цих систем до ділової досконалості.

Інфраструктура міжнародних стандартів, які використовуються при створенні інтегрованих систем менеджменту, може бути значно розширена за рахунок отримали світове визнання стандартів на типові комп'ютерні системи планування та управління виробництвом і моделювання процесів (MRP, MRP II, ERP, CSRP, CALS, ARIS, IDEF і ін.). Однак ці стандарти, хоча і спрямовані на підвищення ефективності менеджменту організації, є інструментами для вирішення суто технічних завдань менеджменту і тому можуть розглядатися лише в ролі допоміжних. Їх використання доцільне тільки після приведення всіх ідентифікованих в інтегрованих системах процесів у відповідність до вимог MSS.

Інтегрована система менеджменту (ICM) – це сукупність кількох міжнародних стандартів у рамках однієї системи.

За іншим визначенням, під інтегрованою системою менеджменту розуміється частина загальної системи менеджменту організації, що відповідає вимогам двох чи більше стандартів на системи менеджменту, яка функціонує як єдине ціле і спрямована на задоволення зацікавлених сторін.

Цілком очевидно, що ICM не слід ототожнювати з системою загального менеджменту організації, що об'єднує всі аспекти діяльності організації. У цьому плані поняття «інтегрована система менеджменту» носить обмежений характер, хоча і є більш комплексним, ніж поняття про кожен з тих окремих

систем менеджменту (система менеджменту якості, система екологічного менеджменту тощо), які об'єднані в ICM. Навіть при впровадженні в організації всіх діючих в даний час MSS інтегрована система менеджменту не буде тотожною системою загального менеджменту організації, тому що область її розповсюдження поки ще не включає фінансовий менеджмент, менеджмент персоналу, інноваційний менеджмент, менеджмент ризиків, менеджмент цінних паперів та ін.

Про тотожність понять «інтегрована система менеджменту» і «система загального менеджменту» можна буде говорити лише після того, як будуть розроблені стандарти на всі області, що охоплюються загальним менеджментом організації. Виходячи з цього, логічно припустити, що створення ICM буде відбуватися до тих пір, поки не будуть стандартизовані всі області загального менеджменту, а це може виявитися невизначено тривалим процесом.

Між тим цей процес, очевидно, може бути прискорений шляхом розробки універсального міжнародного стандарту на систему загального менеджменту організації.

Створення ICM організації дозволяє одержати ряд переваг.

Внутрішні переваги:

- інтегрована система мінімізує функціональну роз'єднаність в організації, яка виникає при розробці автономних систем менеджменту;
- удосконалення процесів управління за напрямками ІСУ, орієнтація організації на загальні цілі діяльності з урахуванням зацікавлених сторін;
- ефективніше використання усіх видів ресурсів, спрямованих на досягнення намічених цілей, зменшення споживання матеріалів, електроенергії;
- наявність ефективного інструменту управління у вищого керівництва, поєднання і взаємозв'язок процесів менеджменту;
- інтегрована система забезпечує велику узгодженість дій усередині організації, посилюючи тим самим синергетичний ефект, що полягає в тому, що загальний результат від узгоджених дій вищий, ніж проста сума окремих

результатів (коли, згідно з парадоксу Аристотеля, «один плюс один більше двох»);

- зменшення можливих протиріч між різними аспектами діяльності організації;

- створення інтегрованої системи, як правило, значно менш трудомістким, ніж декількох паралельних систем;

- зниження витрат на розроблення, функціонування і сертифікацію системи менеджменту організації у зрівнянні з сумарними витратами при декількох системах менеджменту;

- створення єдиної системи навчання і підвищення компетентності персоналу, спрямованої на досягнення намічених цілей;

- залучення більшої кількості співробітників до поліпшення діяльності організації, збільшення лояльності та мотивованості персоналу;

- мінімізація втрат від інцидентів, аварій, нещасних випадків

- створення єдиної системи управління документацією і ведення записів.

Число внутрішніх і зовнішніх зв'язків в інтегрованій системі менше, ніж сумарна кількість цих зв'язків в декількох системах; обсяг документів в інтегрованій системі значно менше, ніж сумарний обсяг документів в декількох паралельних системах.

Зовнішні переваги:

- підвищення конкурентоспроможності організації;

- відповідність вимогам національного законодавства, міжнародних і регіональних нормативних документів;

- покращення іміджу та зростання довіри з боку замовників, партнерів, держави, суспільства;

- зменшення шкідливих викидів та відходів;

- покращення можливостей участі та перемоги у національних, регіональних і міжнародних тендерах на постачання продукції, виконання робіт, надання послуг.

Основними визнаними у світі стандартами є стандарти серій ISO 9000 (менеджменту якості), ISO 14000 (екологічного менеджменту) і OHSAS 18000 (менеджменту безпеки та охорони праці) та SA 8000 (соціальний захист). Саме така комбінація стандартів дозволяє керівникам невдовзі після впровадження ІСМ вибудувати роботу персоналу в найефективнішому напрямку, а компанії – вийти на новий рівень якості

Організаційно-методичним фундаментом для створення ІСМ служать стандарти ISO серії 9000. Це обумовлено тим, що базові поняття та принципи, сформульовані в цих стандартах, найбільше відповідають поняттям і принципам загального менеджменту.

Вимоги стандарту OHSAS 18000 повністю сумісні з вимогами стандартів ISO 9000. Таким чином, система менеджменту професійного здоров'я та безпеки праці створює основу для здійснення заходів з охорони праці в організації або на виробництві, що забезпечує підвищення їх ефективності.

Спільним для ISO 9001, ISO 14001 та OHSAS 18001 стало використання циклу управління PDCA (*Plan - Do - Check - Action*), встановленого в теорії якості. Аналіз документів показує великий збіг структури і складу об'єктів стандартизації в стандартах ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 та ILO-OSH 2001.

Ніяких суттєвих розбіжностей між OHSAS 18001, OHSAS 18002 та ILO-OSH:2001 немає. Ті організації, які застосовують систему управління гігієною і безпекою праці (ГіБП), що відповідає OHSAS 18001, можуть бути впевнені, що їхня система управління гігієни та безпеки праці (ГіБП) також буде сумісна з настановами, які містяться у Загальних вимогах ILO-OSH:2001 (*Guidelines on occupational safety and health management systems*).

OHSAS 18001 визначає вимоги системи управління ГіБП, яка дає можливість організації управляти ризиками та поліпшувати свою роботу. OHSAS 18002 дає рекомендації щодо впровадження OHSAS 18001. Документи OHSAS відповідають розділу 3 ILO-OSH (*Guidelines 3*) «Системи управління

безпекою та гігієною праці». Моделі, які відображають головні елементи системи управління ГіБП, прямо відповідають Загальним вимогам ILO-OSH та документам OHSAS.

У 3.2.4 Загальних вимог ILO-OSH рекомендовано таке: «Роботодавець повинен гарантувати створення й ефективне функціонування комісії з гігієни праці та безпеки, а також визнання відповідно до національних законів і практики представників з питань гігієни праці та безпеки працівників».

У 4.4.3 OHSAS 18001 вимагається від організацій задокументувати та поширювати свої заходи, залучати найширше коло консультантів, тобто зацікавлених сторін (через широку сферу застосування документа). Цікаво, що Загальні вимоги ILO-OSH дають можливість організації відмовитися від зазначеного вище, якщо національні закони та практика не передбачали таких вимог.

Загальні вимоги ILO-OSH рекомендують у 3.3.1 (h) створення програми щодо профілактики та оздоровлення. Документи OHSAS вимагають створення таких програм, якщо оцінка ризику організації чи системи або цілі управління ГіБП вимагали б їх.

Рекомендація в 3.4.4 Загальних вимог ILO-OSH: «Навчання потрібно надавати всім працівникам безкоштовно та проводити, за можливості, протягом робочого часу» не є вимогою документів OHSAS.

Загальні вимоги ILO-OSH рекомендують проведення профілактичних і захисних засобів для управління небезпечністю та ризиками.

Документи OHSAS також забезпечують детальнішою інформацією стосовно виявлення небезпеки, оцінення ризиків та управління ризиками.

Загальні вимоги ILO-OSH визначають кроки, яких має бути вжито для того, щоб вимоги організації щодо забезпечення гігієни та безпеки праці застосовували підрядники (вони також передбачають короткий виклад засобів, необхідних для забезпечення їх виконання). Це допускають в OHSAS.

Загальні вимоги ILO-OSH не потребують перегляду виправних чи превентивних дій з точки зору процесів оцінювання ризиків до їх виконання, оскільки їх зазначено в 4.5.3.2 OHSAS 18001.

У Загальних вимогах ILO-OSH наведено рекомендації щодо вибору аудиторів. Документи ж OHSAS вимагають, щоб фахівці були незацікавленими та об'єктивними.

Безперервне вдосконалення – це окремий підрозділ у Загальних вимогах ILO-OSH. Цей пункт докладно розглядає заходи, які необхідно взяти до уваги для досягнення безперервного вдосконалення.

Подібні заходи докладно описано в усіх документах OHSAS, які не мають відповідного пункту.

Практичне створення інтегрованих систем менеджменту здійснюється по одному з наступних варіантів:

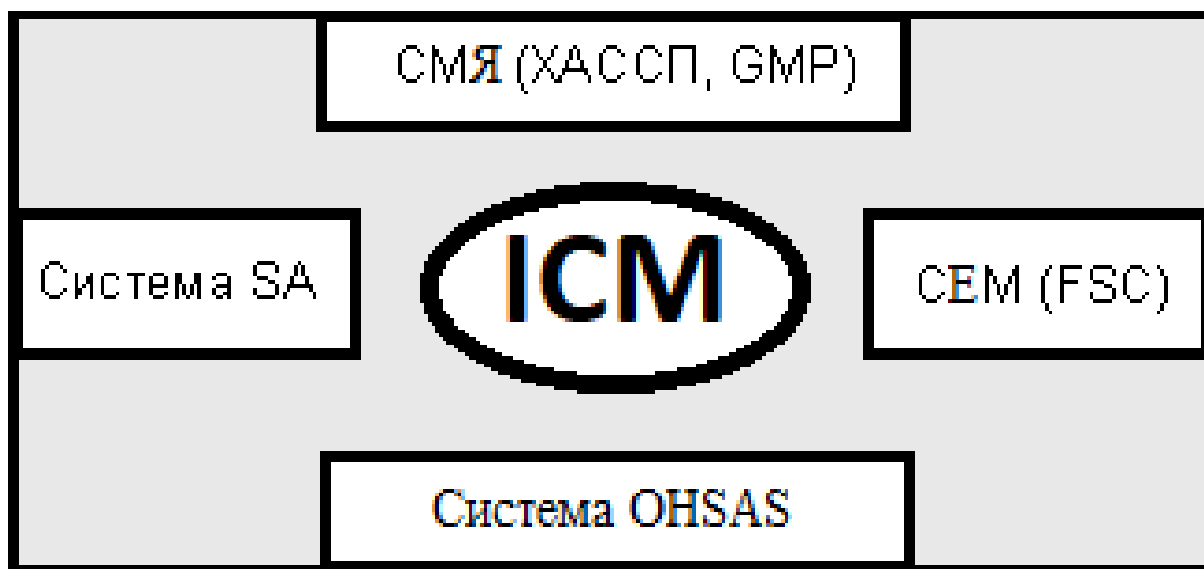
- Створення адитивних (від лат. *additio*-додаток) моделей ICM, коли до системи менеджменту якості (СМЯ), що виконує роль базової системи і в необхідних випадках використовує вимоги ХАССП, GMP або FSC, послідовно додаються система екологічного менеджменту (СЕМ), система OHSAS (рис. 1.4). При застосуванні даного варіанту розрив між початком робіт по впровадженню однієї системи і початком впровадження наступної може складати від півроку до декількох років;

Система SA			
Система OHSAS			
СЕМ (FSC)			
СМЯ (ХАССП, GMP)			

Рисунок 1.4 – Адитивна модель

- Створення повністю інтегрованих моделей, коли всі системи менеджменту об'єднуються в єдиний комплекс одночасно (рис. 1.5). Незважаючи на незаперечні організаційні та економічні переваги другого варіанту створення ICM, він зустрічається ще вкрай рідко, що обумовлено

складністю робіт за цим варіантом і тим, що появлення MSS відбувалося протягом тривалого періоду часу: стандарти ISO серії 9000 були введені в дію в 1987 р., принципи ХАССП та GMP – на початку 90-х років, стандарти ISO 14000 – в 1996 р., стандарти OHSAS, ISA і FSC – наприкінці 90-х років.



ICM – інтегрована система менеджменту; СМЯ – система менеджменту якості; ХАССП (*Hazard Analysis and Critical Control Points*) – аналіз ризиків і критичні контрольні точки; GMP (*Good Manufacturing Practice*) – належна виробнича практика; SA (*Social Accountability*) – системи соціального і етичного менеджменту; СЕМ – системи екологічного менеджменту; FSC (*Forest Stewardship Council*) – стандарти на системи, що базуються на принципах Лісової опікунської ради; OHSAS (*Occupational health and safety management systems*) – системи управління гігієною та безпекою праці

Рисунок 1.5 – Модель одночасного інтегрування

Створення ICM, що називається «з нуля», має будуватися на принципах, встановлених у всіх міжнародних стандартах менеджменту. При цьому в якості базових повинні прийматися принципи, сформульовані в стандартах ISO серії 9000, і в першу чергу такі, як процесний і системний підходи, лідерство керівника і залучення працівників. Реалізація саме цих принципів дозволяє найкращим чином забезпечити інтегрування окремих стандартів у єдину систему.

Порядок створення ІСМ може бути таким же, як і при створенні СМЯ відповідно до вимог стандартів ISO серії 9000. У загальному випадку цей порядок включає послідовне виконання етапів, показаних на схемі 1.6.

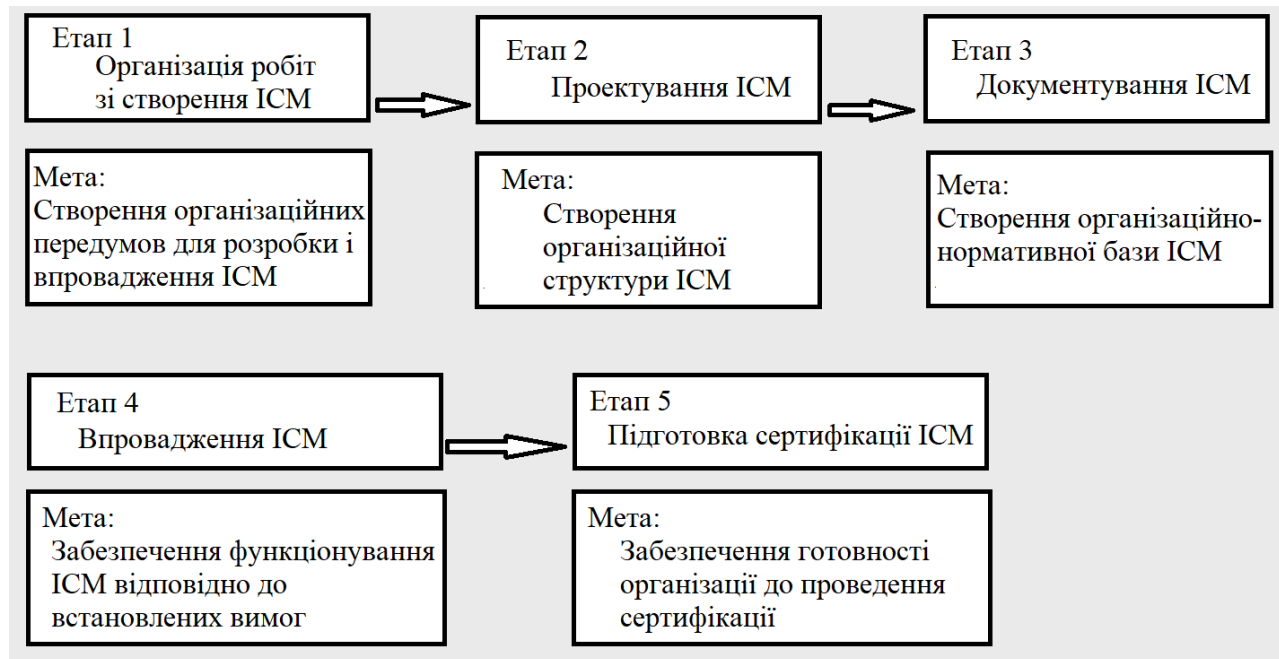


Рисунок 1.6 – Порядок створення ІСМ

Організація розробки ІСМ

Особлива роль на даному етапі робіт повинна належати вищому керівництву організації, що приймає рішення про створення ІСМ. Приступаючи до розробки системи, вищому керівництву необхідно чітко уявляти собі не тільки явні вигоди від виконання цієї роботи, а й потенційні ризики, а також масштаб, складність і тривалість роботи. Важливо оцінити рівень компетентності своїх менеджерів та спеціалістів для успішного виконання цієї роботи, визначити доцільність залучення зовнішніх консультантів. При цьому виключно важливо вжити заходів, спрямованих на забезпечення психологічної стійкості персоналу організації.

Як свідчить сучасна практика, тривалість реорганізації менеджменту (особливо в тих випадках, коли вона носить радикальний характер) і віддалене прояв її результатів викликають втому, роздратування, а іноді і повне розчарування в середовищі менеджерів і фахівців організації. Це в свою чергу може стати причиною зниження їх творчої активності та працездатності. У числі найбільш значущих заходів, які повинні допомогти подолати можливі негативні психологічні явища в ході роботи зі створення ІСМ, учасниками яких стають всі без винятку працівники організації, можуть бути:

- Проведення, перш за все керівництвом організації, широкої роз'яснювальної роботи в частині причин, цілей, характеру, строків і наслідків створення ІСМ (при цьому слід уникати появи у співробітників завищених очікувань);

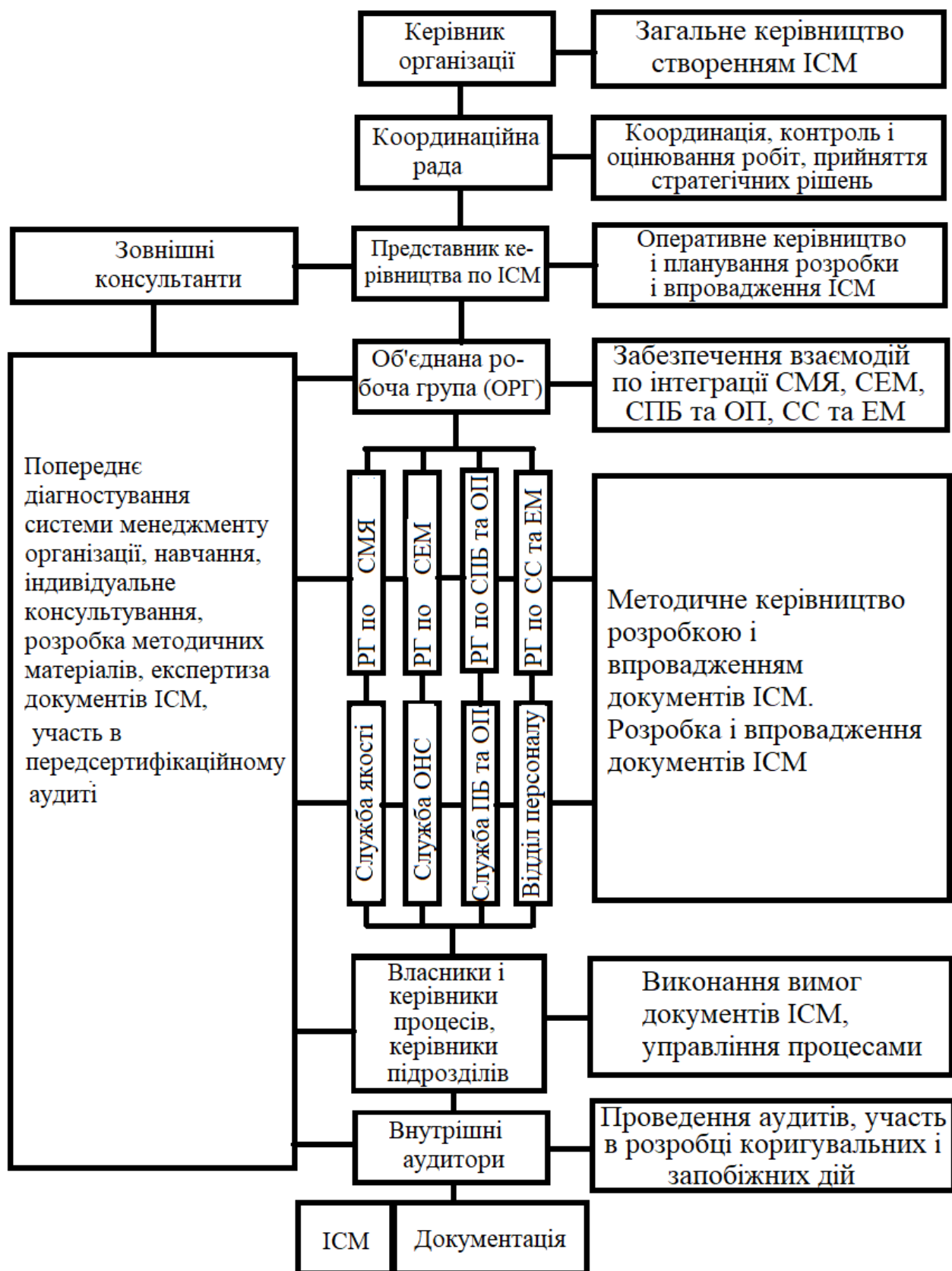
- Вироблення чіткої стратегії створення ІСМ, визначення і виділення для її реалізації необхідних ресурсів;

- Забезпечення сприятливих стартових умов для виконання робіт, зокрема шляхом формування керівних та робочих органів, здатних надати процесу створення ІСМ необхідний імпульс і безперервність (на рис. 1.7 наведений один з можливих варіантів організації робіт зі створення ІСМ);

- Спеціальні заняття та тренінги для членів керівних та робочих органів;

- Постійна підтримка робіт з боку керівництва, демонстрація зацікавленості в успішному завершенні робіт, вияв особливої уваги групам і окремим співробітникам, від яких можна чекати найбільшого протидії;

- Моніторинг і регулярний аналіз ходу робіт, інформування про його результати всього персоналу за допомогою прямих контактів зі співробітниками. Виконання зазначених заходів передбачає реалізацію таких базових принципів менеджменту, як лідерство керівника і залучення працівників.



СМЯ – система менеджменту якості; СЕМ – система екологічного менеджменту; СПБ та ОП – система промислової безпеки та охорони праці; СС та ЕМ – система соціального та етичного менеджменту

Рисунок 1.7 – Система організації робіт зі створення ІСМ

Проектування ІСМ

На даному етапі:

- Вибираються міжнародні стандарти на менеджмент, використовувані при проектуванні ІСМ;
- Ідентифікуються процеси організації, на які поширюється дія ІСМ;
- Встановлюються послідовність і взаємодію ідентифікованих процесів;
- Призначаються власники і керівники процесів, відповідальні за їх результативне та ефективне управління;
- Визначаються конкретні вимоги міжнародних стандартів на менеджмент, що використовуються в ІСМ, які повинні виконуватися в кожному процесі (рішення даного завдання є ключовим при проектуванні ІСМ);
- Встановлюються параметри моніторингу процесів, пов'язані з вибраними міжнародними стандартами;
- Визначаються методи та засоби для моніторингу, вимірювань і аналізу процесів;
- Формуються критерії оцінки результативності та ефективності процесів і ІСМ в цілому.

По суті справи, мова йде про реалізацію процесного підходу у відповідності до вимог стандарту ISO 9001:2000.

Документування ІСМ

Метою документування є створення нормативно-організаційної основи для побудови, функціонування та постійного поліпшення ІСМ. Якісне документування ІСМ має забезпечити вирішення таких завдань, як встановлення вимог до здійснення процесів, правильне розуміння цих вимог, відтворюваність, простежуваність процесів та оцінювання досягнутих

результатів. Документування ICM, подібно документування будь-який з систем за вимогами MSS, передбачає визначення складу і структури документів ICM, встановлення правил їх розробки та ідентифікації.

Детальне уявлення про побудову документації ICM може бути отримане при її систематизованому структуруванні. На рис. 1.8 показано структура документації ICM, запропонована фахівцями «Конфлакса».

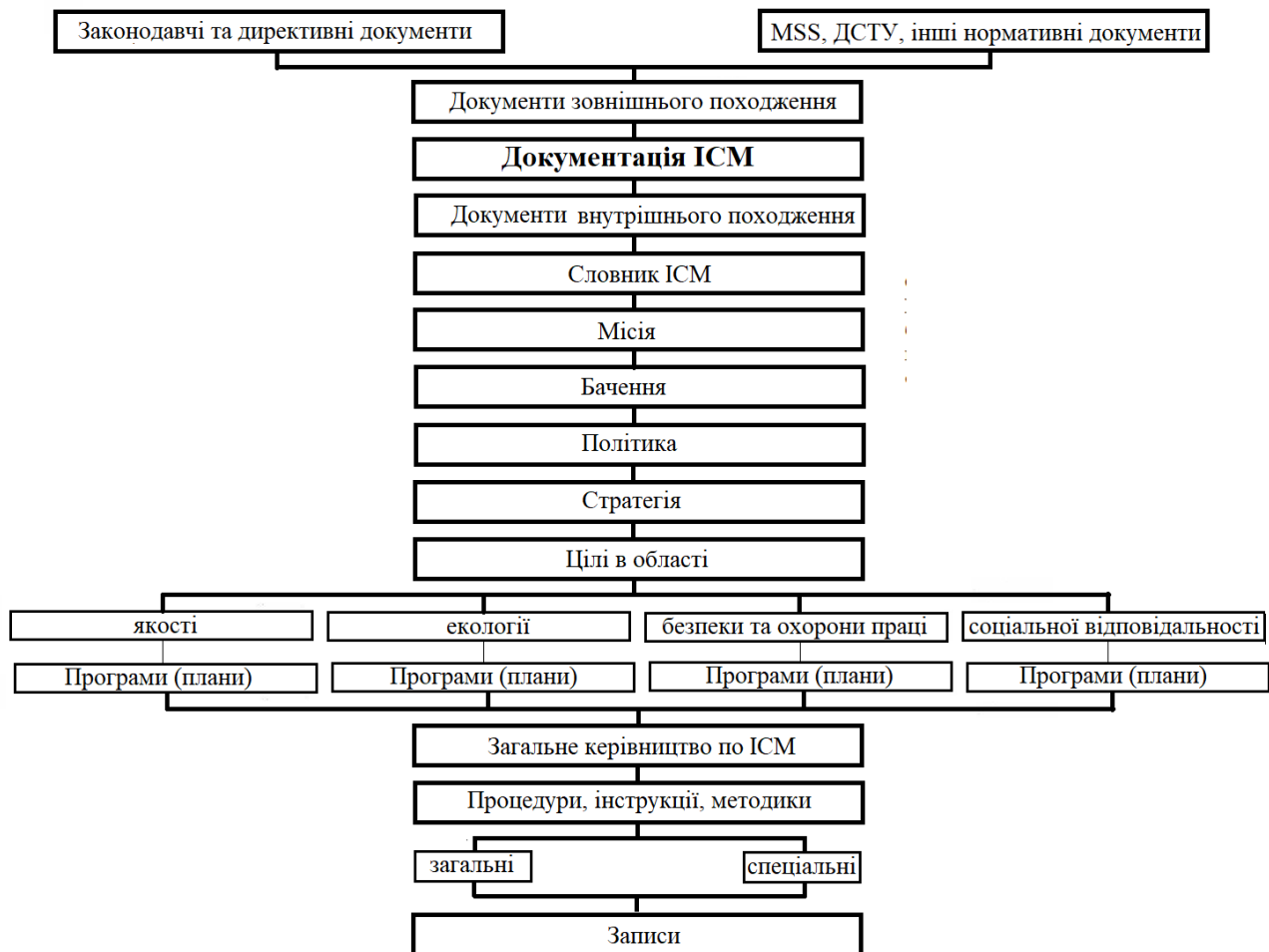


Рисунок 1.8 – Структура документації ICM

Не зупиняючись на розгляді самих документів ICM, відзначимо, що обсяг документації, і ступінь її деталізації можуть варіюватися залежно від масштабу організації, виду її діяльності, складності і характеру процесів і компетентності персоналу. Відомо, що найбільший масив документів систем менеджменту складають процедури, інструкції та методики. При розробці саме цих

документів доцільно документувати лише те, що мінімізує ризик неправильних дій. Іншими словами, слід керуватися правилом розумної достатності, філософськи вираженому в знаменитому принципі Оккама: «Не примножуй суті понад необхідне», тобто не прагни до складного, коли можна обійтися простим. Адже чим більший об'єм документації, тим складніше нею керувати і тим більше небезпека бюрократизації системи.

Впровадження ІСМ

Як свідчить практика, впровадження системи менеджменту, незалежно від охоплюваній нею галузі діяльності, не менш складно, ніж її проектування. На даному етапі важливо домогтися, щоб спроектована система запрацювала і увійшла в режим стабільного функціонування. При цьому першорядну роль починає грати служба внутрішнього аудиту. Її головним завданням стає перевірка ступеня практичного виконання вимог, встановлених у документах ІСМ. Для вирішення цього завдання служба внутрішнього аудиту повинна адаптувати рекомендації ISO 19011, що поширюються на аудит систем менеджменту і екології, до всіх видів діяльності організації, охоплюваній інтегрованою системою.

Підготовка до сертифікації ІСМ

Сертифікацію розробленої та впровадженої в організації ІСМ слід розглядати як логічне завершення робіт з її створення. Об'єктивне підтвердження відповідності ІСМ вимогам міжнародних стандартів на системи менеджменту може стати однією з умов успішного просування організації на міжнародних ринках, підвищити передбачуваність бізнес-процесів організації і довіру до неї з боку інвесторів, кредитних і страхових компаній внаслідок віднесення організації до категорії найменшого ризику. Не можна не

враховувати й того, що успішна сертифікація, як правило, викликає емоційний підйом в колективі від якісно виконаної складної роботи.

У ході підготовки до сертифікації здійснюються: вибір органу з сертифікації ІСМ, проведення передсертифікаційного аудиту силами внутрішніх аудиторів і зовнішніх консультантів, підготовка персоналу до взаємодії із зовнішніми аудиторами.

Сертифікувати ІСМ може один або кілька органів шляхом послідовної сертифікації входять до неї систем менеджменту. Однак найбільш кращий для організації варіант сертифікації ІСМ в цілому одним органом. В даний час подібні сертифікаційні послуги в Росії пропонує ряд міжнародних організацій.

Отже, на закінчення кілька загальних міркувань, що стосуються даної проблеми.

Створення ІСМ - складний інноваційний проект, спрямований на підвищення ефективності загального менеджменту організації. Очікувана результативність створення ІСМ може бути досягнута лише у разі грамотного управління цим проектом. При створенні ІСМ чільна роль повинна належати менеджерам організації і перш за все - керівникам вищої ланки. При розробці ІСМ слід уникати механічного об'єднання вимог міжнародних стандартів на менеджмент (без урахування концепцій і принципів, на яких базуються ці стандарти, і специфіки сформованого в організації менеджменту), що може привести до їх формального, поверхневого впровадження. Інтегрування систем менеджменту (якості, екології, безпеки і соціальної відповідальності), що відповідають вимогам міжнародних стандартів, слід розглядати як передумову для стійкого розвитку організації.