

К.В. Данова, В.В. Малишева, Л.С. Колибельнікова

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ІЗ УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ ОСІБ ІЗ ІНВАЛІДНІСТЮ

Система управління охороною праці, що створюється роботодавцем відповідно до законодавства України про охорону праці, має передбачати реалізацію ефективних управлінських рішень, спрямованих на адекватне реагування з боку керівництва на виклики, які здатні призвести до погіршення стану здоров'я чи травмування працівників, у тому числі із інвалідністю та представників інших груп, які є найбільш «уразливими» з погляду безпеки. Важливим підходом щодо побудови ефективної системи менеджменту охорони праці, що зазначений у міжнародному стандарті ISO 45001, є лідерство працівників для досягнення цілей організації у напрямку охорони здоров'я та безпеки праці. У статті проведено аналіз викликів, які мають враховуватися роботодавцем при побудові ефективної системи менеджменту охорони праці задля досягнення цілей організації.

Ключові слова: особа із інвалідністю, охорона праці, менеджмент охорони праці.

Постановка проблеми

Євроінтеграційний вектор розвитку нашої країни обумовлює процеси адаптації вітчизняного законодавства відповідно до нормативно-правової бази країн Європейського союзу. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні [1] спрямована на визначення шляхів побудови вітчизняної системи менеджменту охорони праці із урахуванням основних принципів ризикорієнтованого підходу на базі директив та стандартів ЄС, зокрема [2], що включають: запобігання ризикам; оцінювання ризиків, яких не можна уникнути; усунення джерел ризиків; адаптації умов праці до працівника та ін.

Дотепер вітчизняна нормативно-правова база з питань охорони праці формувалася здебільшого за «реактивним» принципом реагування на нещасні випадки на робочих місцях, за яких реалізація небезпеки вже відбулася, [2], тому вона не дозволяє роботодавцеві ефективно реагувати на нові виклики, що негативно впливає на загальний рівень безпеки в організації.

Закон України «Про охорону праці» [3] зобов'язує роботодавця створювати на робочих місцях умови праці, що відповідають вимогам нормативно-правових актів, а також забезпечувати на підприємстві додержання вимог законодавства з охорони праці. Для вирішення цих питань роботодавець створює та забезпечує функціонування системи управління охороною праці (СУОП) як частини загальної системи менеджменту з метою попередження нещасних випадків, виробничого травматизму та мінімізації ризиків у галузі охорони праці для працівників підприємства. При цьому особлива увага має приділятися організа-

ції охорони праці найбільш «уразливих» в аспекті ризику травмування категорій працівників – осіб із стійкими вадами у стані здоров'я, яким встановлено інвалідність; працівникам із невеликим досвідом роботи та ін. Ефективна система управління охороною праці має враховувати ризики, пов'язані із особливостями окремих груп працівників, з тим, щоб запобігти реалізації небезпеки на робочих місцях окремих «уразливих» з погляду виробничого травматизму та професійних захворювань, груп працівників, що закладає підґрунтя для формування інклюзивного виробничого середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У роботі [6] досліджується роль керівництва організації щодо створення «атмосфери інтеграції», під якою розуміється механізм, що реалізує політику, процедури та дії організаційних агентів щодо справедливого відношення до уразливих категорій працівників, зокрема осіб із інвалідністю. Даний механізм має враховувати особливості окремих груп працівників та включення їх у покращення системи прийняття суспільно важливих рішень у аспекті забезпечення безпеки. Із урахуванням особливостей законодавства США основними перевагами створення «атмосфери інтеграції» на робочих місцях працівників із інвалідністю є [6]:

- підвищення ефективності інвестицій за рахунок скорочення витрат та зростання загального рівня продуктивності праці, що, як наслідок, призводить до покращення інвестиційної привабливості організації;
- уникнення судових позовів та штрафів, пов'язаних із невиконанням вимог антидискримінаційного законодавства;

- отримання конкурентних переваг за рахунок створення іміджу прогресивної та інноваційної компанії, яка впроваджує процеси управління інвалідністю на робочих місцях працівників;

- вирішення соціально-економічних питань, пов'язаних із зростанням рівня соціальної інклюзії та добробуту осіб із інвалідністю.

У роботі [7] у результаті проведеного опитування майже 2 тис. осіб, які мають інвалідність, встановлено беззаперечний факт уразливості цієї категорії працівників, а також підкреслено, що для забезпечення безпеки на робочих місцях працівників із стійкими порушеннями у стані здоров'я необхідно впроваджувати додаткові заходи безпеки, зокрема пристосування та оснастка, що компенсують відповідні функціональні обмеження.

У роботі [8] питання інтеграції осіб із інвалідністю у виробниче середовище окреслюється у рамках створеного алгоритму трудових відносин (рис. 1).

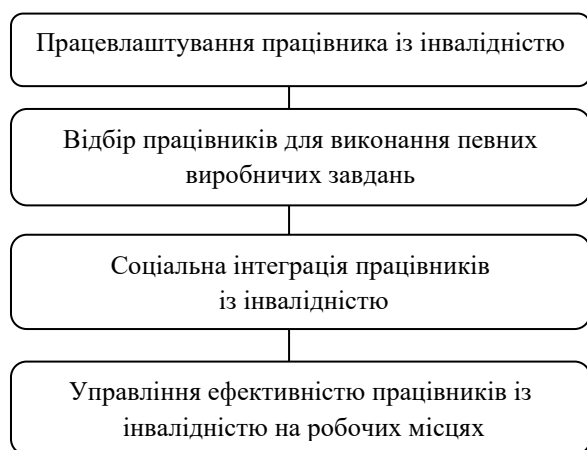


Рис. 1. Алгоритм трудових відносин із урахуванням інвалідності працівників [8]

Даний алгоритм концентрує увагу на важливих питаннях організації безпечної праці осіб із інвалідністю на робочих місцях. Опитування роботодавців [8] показали, що більшість з них упереджено ставляться до найму на роботу особи із обмеженими можливостями у зв'язку із складнощами щодо забезпечення безпеки такого працівника, а також можливістю погіршення стану його здоров'я внаслідок нераціонального робочого навантаження чи впливу факторів виробничого середовища із подальшими судовими позовами з боку працівника. Відсутність чіткого алгоритму підбору робочого місця та трудового навантаження під можливості працівника викликає додатковий ризик настання небажаних наслідків.

Враховуючи це, необхідно розробляти системний підхід до працевлаштування та управління безпекою й соціально-професійною інтеграцією осіб із стійкими вадами у стані здоров'я як складової частини загальної системи менеджменту охорони праці організації.

Мета статті

Метою статті є аналіз шляхів урахування особливих потреб окремих категорій працівників у системі управління охороною праці, реалізованої на базі новітніх підходів до побудови систем менеджменту охорони праці, з метою профілактики виробничого травматизму та захворюваності, а також підвищення рівня ефективності професійної діяльності осіб із інвалідністю.

Виклад основного матеріалу

Побудова ефективної системи управління охороною праці (СУОП) в організації здійснюється задля реалізації політики та досягнення цілей у напрямку підвищення її конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості. На теперішній час СУОП організацій формуються із урахуванням стандарту OHSAS 18001 Система управління гігієною та безпекою праці. Вимоги – Occupational health and safety management systems – Requirement [4], який дозволяє створити інтегровану систему менеджменту із урахуванням ризикорієнтованого підходу, поєднуючи СУОП із системою екологічного менеджменту та менеджменту якості.

Стандарт ISO 45001 Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці – Occupational health and safety management systems – Requirements [5], що замінить OHSAS 18001 найближчим часом, впроваджує підхід, орієнтований на лідерстві усіх працівників організації для досягнення цілей щодо охорони здоров'я та безпеки праці, а також спрямовує пошук шляхів реалізації потенціалу кожної організації щодо досягнення цільових показників безпеки. Це важливо не лише для створення інтегрованого середовища задля включення працівника із інвалідністю у виробничий процес, але й вироблення стратегії формування концепції інтегрованої безпеки для уразливих категорій працівників (рис. 2).

При побудові ефективної СУОП, яка б враховувала потреби усіх категорій працівників, роботодавець стикається із низкою викликів (зовнішніх та внутрішніх), які мають бути враховані при плануванні досягнення цілей у напрямку охорони праці. До зовнішніх викликів належить:

1) недостатній рівень інформації стосовно стану здоров'я, обмежень трудової діяльності та рівня працездатності працівника при прийомі його на роботу. Дана інформація зазначається у індивідуальній програмі реабілітації (ІПР) особи із інвалідністю, яка розробляється медико-соціальною експертною комісією (МСЕК), однак, як показує практика, її недостатньо для прийняття роботодавцем ефективних управлінських рішень стосовно організації безпеки на робочому місці працівника із інвалідністю;

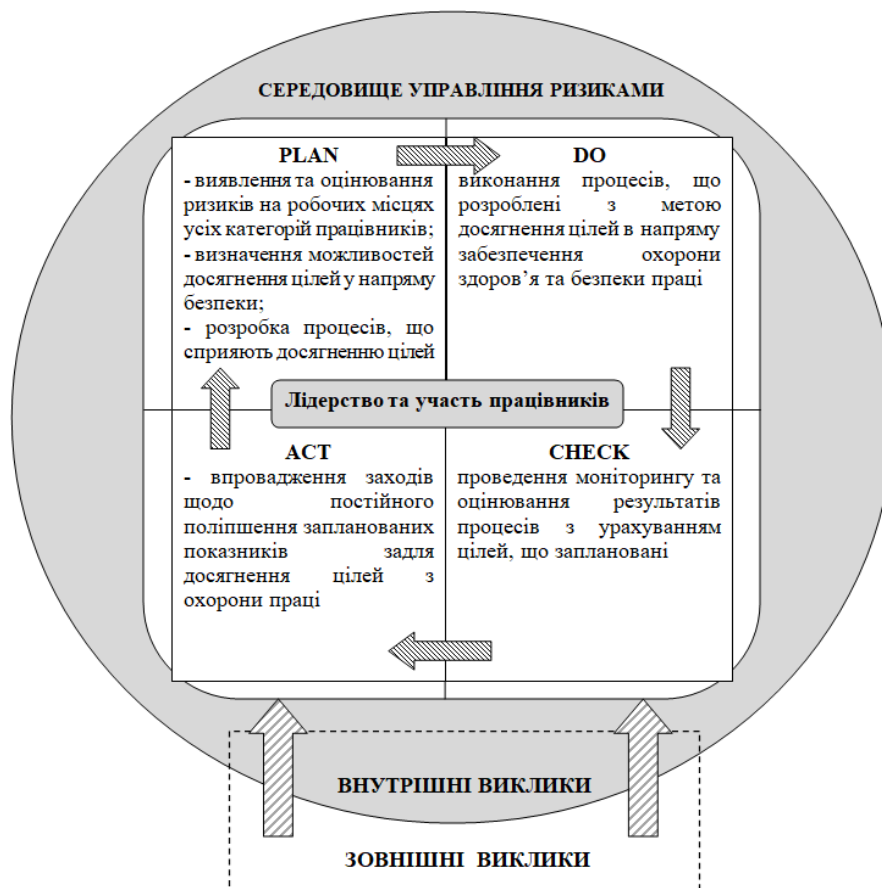


Рис. 2. Реалізація підходу до системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці у стандарті ISO 45001

2) відсутність на теперішній час гігієнічних нормативів, що визначають допустимі рівні шкідливих та небезпечних виробничих факторів на робочих місцях працівників, які мають стійкі вади у стані здоров'я, із урахуванням різних нозологічних груп захворювань;

3) недостатній рівень інформаційної підтримки роботодавця щодо підбору робочого місця під можливості працівника та оцінки рівня його працездатності з боку відповідних державних установ (Державної служби зайнятості, Фонду соціального страхування та ін.), пов'язаний із браком кадрів, які мають відповідну фахову підготовку та здатні консультувати роботодавців з питань адаптації осіб із обмеженими можливостями на підприємстві;

4) недостатній рівень реалізації програм із цільової фінансової допомоги роботодавцям на створення нових чи розумне пристосування існуючих робочих місць.

Внутрішніми викликами, із якими стикається роботодавець при працевлаштуванні особи із інвалідністю, є:

1) у більшості випадків СУОП організації не здатна урахувати ризики, пов'язані із перебуванням «уразливих» категорій працівників на території підприємства;

2) потреба у додаткових капіталовкладеннях на переобладнання робочого місця, придбання пристосувань,

облаштування відповідної інфраструктури на підприємстві;

3) фінансові втрати, пов'язані із необхідністю розробки гнучкого робочого графіку, зниження трудового навантаження, а значить й фінансової віддачі від працівника, який має стійкі вади у стані здоров'я;

4) відсутність мотивації з боку безпосереднього керівництва щодо сприяння соціально-трудовій інтеграції працівника із інвалідністю у виробничий процес;

5) зростання ризику травмування працівника із інвалідністю чи інших працівників підприємства, створення інших небезпечних ситуацій на підприємстві;

6) погіршення психологічного клімату у колективі внаслідок диференціювання працівників на «особливих» та «звичайних».

СУОП організації має передбачати імплементацію ризикорієнтованого підходу в управлінні безпекою працівників, які мають інвалідність, у загальну систему управління охороною праці організації.

Цілі організації в області охорони здоров'я та безпеки праці повинні враховувати інтереси усіх зацікавлених сторін, при цьому мають оцінюватися ресурси, необхідні для їх досягнення. Створення спеціального робочого місця для працівника із інвалідністю чи адаптація виробничої обстановки на

робочому місці, що вже існує, пов'язана із певними капіталовкладеннями, у тому числі й на забезпечення належного рівня безпеки. Тому система управління охороною праці має передбачати професійний добір працівників із урахуванням рівня їх працездатності, з метою забезпечення максимальної ефективності професійної діяльності.

Одним з ключових моментів є участь працівників у прийнятті рішень як на етапі визначення цілей СУОП, так і у розробці шляхів її досягнення. Важливо залучати до цього процесу працівників, які мають інвалідність, оскільки вони можуть надати важливу інформацію стосовно ризиків, що супроводжують трудові процеси.

При плануванні і управлінні процесами щодо попередження виробничого травматизму необхідно розробляти процедури, спрямовані на адаптацію робочих місць для потреб працівників усіх категорій: мають бути визначені алгоритми врахування стану здоров'я та рівня досвіду працівників, які виконують виробничі завдання, та розроблені процедури переоснащення робочих місць чи зміни трудового процесу із використанням ергономічних підходів.

Для розроблених процедур та процесів слід встановити критерії ефективності з метою здійснення управління процесами із урахуванням цих критеріїв. Процедури моніторингу мають визначати методи та періодичність контролю, а також способи оброблення інформації, що отримана у результаті, й шляхи її оприлюднення.

Програма проведення внутрішнього аудиту у організації має передбачати виявлення невідповідностей із подальшим впровадженням дій, що корегують.

У цілому реалізація кожного з етапів дозволяє сформуванню цілісної й ефективної СУОП, здатної реагувати на зовнішні та внутрішні виклики та забезпечувати належний рівень безпеки на робочих місцях.

Висновки

Побудова ефективної СУОП із урахуванням вимог стандарту ISO 45001 зосереджується на участі працівників із інвалідністю та інших категорій працівників, які є «уразливими» з погляду безпеки праці, у процесі аналізу невідповідностей та розробки коригуючих дій. Таке включення працівників допомагає створити інклюзивне виробниче середовище та отримати нові знання та розуміння проблем осіб окремих категорій працівників, що пов'язані із охороною праці.

Література

1. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80?lang=ru> (дата звернення 20.08.2019). – Назва з екрана.

2. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *EUR-Lex: Access to European Union law*. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>.

3. Закон України «Про охорону праці» / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 21.08.2019). – Назва з екрана.

4. *Occupational Health and Safety Management Systems : OHSAS 18001:2007* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf> (дата звернення 16.08.2019). – Назва з екрана.

5. *Occupational health and safety management systems. Requirement with guidance for use : ISO 45001:2018* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pqmt-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-45001-2018.pdf> (дата звернення 16.08.2019). – Назва з екрана.

6. Chris, J. Main; Michae, K. Nicholas; William, S. Shaw; Lois, E. Tetrick; Mark, G. Ehrhart; Glenn, Pransky and (2016) the Hopkinton Conference Working Group on Workplace Disability Prevention. Implementation Science and Employer Disability Practices: Embedding Implementation Factors in Research Designs. *Journal of Occupational Rehabilitation*. - 2016; 26(4): 448–464. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5104783/>

7. F. Curtis Breslin, A. Morgan Lay, Arif Jetha & Peter Smith (2018) Examining occupational health and safety vulnerability among Canadian workers with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40:18, 2138-2143. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2017.1327985>

8. Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. (2019) The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*. pp 1–24. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5#citeas>

References

1. Konceptiya reformuvannya systemy upravlinnya okhoronoyu praci v Ukraini [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80?lang=ru> (data zvernennia 20.08.2019). – Nazva z ekranu.

2. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *EUR-Lex: Access to European Union law*. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>.

3. Zakon Ukrainy «Pro okhoronu pratsi» [Elektronnyi resurs]. / Verkhovna Rada Ukrainy – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (data zvernennia 21.08.2019). – Nazva z ekranu.

4. *Occupational Health and Safety Management Systems : OHSAS 18001:2007* [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf> / (data zvernennia 16.08.2019). – Nazva z ekranu.

5. *Occupational health and safety management systems. Requirement with guidance for use : ISO 45001:2018 [Elektronnyi resurs]*. – Rezhym dostupu: <https://pqmlonline.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-45001-2018.pdf> (data zvernennia 16.08.2019). – Nazva z ekrana.
6. Chris, J. Main; Michae, K. Nicholas; William, S. Shaw; Lois, E. Tetrick; Mark, G. Ehrhart; Glenn, Pransky and (2016) the Hopkinton Conference Working Group on Workplace Disability Prevention. Implementation Science and Employer Disability Practices: Embedding Implementation Factors in Research Designs. *Journal of Occupational Rehabilitation*. - 2016; 26(4): 448–464. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5104783/>
7. F. Curtis Breslin, A. Morgan Lay, Arif Jetha & Peter Smith (2018) Examining occupational health and safety vulnerability among Canadian workers with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40:18, 2138-2143. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2017.1327985>
8. Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. (2019) The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*. pp 1–24. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5#citeas>

Рецензент: д-р техн. наук, проф. В.Ф. Харченко, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Харків, Україна

Автор: ДАНОВА Карина Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – bgd204@yahoo.com
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1994-703X>

Автор: МАЛИШЕВА Вікторія Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – vikkttoriyam@yahoo.com
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5849-8206>

Автор: КОЛИБЕЛЬНИКОВА Людмила Степанівна
старший викладач
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – lyudmila.kolibelnikova@kname.edu.ua
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3125-3428>

SOME ASPECTS OF MODELLING THE OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE CONSIDERING THE NECESSITIES OF PERSONS WITH DISABILITIES

K. Danova, V. Malysheva, L. Kolybelnikova

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

The Occupational Safety Management System created by the employer in accordance with the legislation of Ukraine on Occupational Safety should provide for the implementation of effective management decisions aimed at adequate management response to the challenges that may lead to the deterioration of health or injury of employees, including obtaining the disability and representatives of other groups who are most “vulnerable” at the safety aspect. An important approach to modeling effective occupational safety management system, which specified in the international standard ISO 45001, is the leadership of employee in achieving the goals of enterprise in the area of occupational health and safety.

The article analyzes the challenges that an employer must take into account at modeling an effective occupational safety management system. The main ones are:

- *the lack of information on the state of health, restrictions on work activity and the level of working ability of the employee at the employment;*
- *the lack of hygienic standards that define the permissible levels of harmful and dangerous production factors at the workplaces;*
- *the need of additional investment for the re-equipment of the workplace, the purchase of additional facilities, the arrangement of appropriate infrastructure at the enterprise;*
- *increasing the risk of injury an employee with disabilities or other employees at the enterprise, creation of other dangerous situations at the enterprise.*

Modeling the occupational safety management system considering the state of health and special needs of the disabled worker can reduce the risk of injury, create an inclusive work environment and increase the employment rate of persons with disabilities, which will have a positive impact on the socio-economic situation in Ukraine.

Keywords: *employee with disabilities, occupational safety, occupational safety management system*